

# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023

Il presente documento in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate è redatto ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A.

Emittente: Webuild S.P.A.

Sito Web: [www.webuildgroup.com](http://www.webuildgroup.com)

PAGINA VOLUTAMENTE VUOTA

---

**LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE**


---



Gentili Azionisti,

quale Presidente del Comitato per la Remunerazione e Nomine, Vi presento, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione 2023 di Webuild S.p.A. sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

L'obiettivo del documento è quello di accrescere la consapevolezza sulle politiche remunerative della Società e del suo Gruppo di riferimento, evidenziandone la coerenza con le strategie di *business*, nell'ottica della massima trasparenza dei sistemi adottati dalla Società, anche in una prospettiva di allineamento con gli interessi degli Azionisti.

**Webuild leader nel settore delle infrastrutture e grandi opere in Italia e nel mondo**

Il progressivo "attenuarsi" dell'emergenza sanitaria, ha comportato, all'inizio del 2022, il graduale rientro delle funzioni di *staff* nelle sedi aziendali mantenendo, comunque, un adeguato bilanciamento con lo svolgimento delle attività da remoto. Sono state, al contempo, garantite le più efficaci misure di prevenzione dell'epidemia per il personale di cantiere. Si tratta di aspetti che è importante rilevare dato che il Gruppo ha costantemente assicurato la massima tutela di tutto il personale, garantendo l'espletamento, in totale sicurezza, delle prestazioni lavorative al fine di perseguire importanti risultati.

L'anno appena concluso ha visto, infatti, i ricavi aumentati di oltre il 22%; l'EBITDA, attestatosi ad oltre il 27% rispetto all'anno precedente; la posizione finanziaria, positiva, per 265 milioni di euro.

Nell'ultimo trimestre dell'anno, Webuild ha raggiunto, inoltre, l'accordo di acquisizione, perfezionatosi poi nelle prime settimane del 2023, di alcuni *asset* di Clough Group, storica società australiana di Perth specializzata in ingegneria, costruzioni e servizi di manutenzione, pioniera nel settore ingegneristico, impegnata su progetti legati ad un futuro sostenibile. Questa operazione, che – tra gli altri – ha il fine di promuovere ancor di più la crescita del Gruppo verso la direzione della mobilità sostenibile, ha portato il *backlog* da 8,9 a 12 miliardi di euro con un peso rispetto al portafoglio ordini del Gruppo del 14%, analogamente al Fatturato, e un aumento della forza lavoro su suolo australiano di circa due terzi.

Sempre nel corso del 2022, il Gruppo Webuild ha, altresì, emesso un "Sustainability-linked bond" (il primo per la Società), in linea con quanto previsto dal "Sustainability-Linked Financing Framework" della Società. Ciò dimostra l'impegno di Webuild a integrare pienamente la sostenibilità nella propria strategia di *business*, inclusa quella finanziaria, definendo specifici *target* intermedi e di lunga durata in termini di "Carbon Intensity" a cui sarà allineato il nuovo piano di incentivazione di lungo termine 2023-2025 e contribuendo all'avanzamento degli obiettivi di sviluppo sostenibile SDGs fissati dalle Nazioni Unite. Tutto questo contribuisce a consolidare la strategia di Webuild in una prospettiva di sostenibilità e rappresenta un ulteriore passo avanti del piano di azione che è stato definito con il Piano ESG 2021-2023.

Le suddette operazioni, unitamente a quelle compiute nel corso dell'ultimo triennio, hanno concorso all'integrale completamento dell'iniziativa industriale, nota come 'Progetto Italia', finalizzata alla creazione di un grande *player* delle infrastrutture italiano, anche in virtù dell'ingresso di CDP Equity S.p.A. e delle principali istituzioni finanziarie del Paese nel capitale della Società. Il 'Progetto Italia', attivato nel 2019, oltre a garantire una crescita dimensionale rilevante del Gruppo Webuild, ha permesso l'aggregazione di diverse aziende del settore e l'acquisizione di competenze tecniche ed ingegneristiche innovative per rispondere tempestivamente ai programmi di investimento nel settore delle grandi infrastrutture promossi dai governi nazionali (tra cui il "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"), anche in funzione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dall'ONU e della lotta ai cambiamenti climatici.

L'anno appena trascorso è stato, poi, caratterizzato da importanti conferme, quali un ammontare di nuovi ordini pari a 16,1 miliardi di euro, grazie ai piani di investimento in infrastrutture sostenibili lanciati dai vari Paesi in cui il Gruppo opera, di cui oltre l'80% in geografie chiave e a basso rischio, quali Italia, Europa Centrale e del Nord, Australia e Nord America, che hanno rafforzato la capacità di Webuild di essere *leader* nel mercato, in coerenza con gli obiettivi e le strategie fissate nel piano industriale pluriennale incentrato sui principi di crescita profittevole e sostenibile, sull'innovazione e trasformazione, sull'eccellenza operativa e sullo sviluppo del capitale umano.

Si rammentano, infine:

- il contributo fondamentale fornito per promuovere lo sviluppo del sistema economico italiano attraverso l'aggiudicazione di progetti strategici nel settore delle infrastrutture, quali: la Diga Foranea di Genova, la Linea Ferroviaria Nuova Enna-Dittaino, l'Autostrada Ragusa-Catania;
- il posizionamento di Webuild al 25° posto dell'*Integrated Governance Index*, elaborato da ET.group (un indice quantitativo che misura l'evoluzione di pratiche, processi e cultura di *governance* ESG delle principali aziende italiane), al di sopra delle società quotate, delle società del settore Industria e di quelle della Top 100 Italia;
- la crescita ad "A-", fascia "*Leadership*", del *rating* del Gruppo Webuild nel programma di mitigazione dei rischi legati al cambiamento climatico del CDP (ex *Carbon Disclosure Project*), superiore alla media regionale europea e alla media del settore costruzioni;
- il lancio di importanti iniziative per i giovani, del valore di oltre 1 milione di euro quali il Premio Alberto Giovannini, *Challenge4Sud*, e l'inserimento di 49 giovani ingegneri per il progetto "100 Giovani Ingegneri del Sud Italia".

### La *Governance* in materia di remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine, in continuità con quanto trattato e sviluppato lo scorso anno, ha lavorato al consolidamento e all'aggiornamento delle politiche di remunerazione, in modo da promuovere un'architettura coerente dei sistemi di remunerazione con la strategia del Gruppo e costantemente in linea con le normative vigenti e le migliori prassi di mercato.

Anche per il triennio 2023-2025, la Politica sulla Remunerazione ha la finalità di confermarsi quale quadro di riferimento per l'attuazione delle prassi remunerative in tutto il Gruppo. I principi ispiratori che definiscono la Politica sono quelli di Trasparenza,

Sostenibilità, Meritocrazia, Competitività, Proporzionalità ed Equità.

Le politiche di remunerazione di seguito illustrate avranno una durata triennale al fine di conferire stabilità e solidità di struttura al *framework* complessivo nel prossimo triennio.

All'interno di questo scenario, sono state definite le linee guida per i vari sistemi remunerativi, con l'obiettivo di rafforzare la sostenibilità dei risultati (in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi con le esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società) e confermare la solida e prudente gestione dei rischi, valorizzando i comportamenti posti in essere dal *Management* ed eliminando, tuttavia, i fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei Dirigenti.

### I sistemi di remunerazione variabile

Così come per gli scorsi anni, i sistemi di remunerazione variabile di breve e di lungo termine, elementi fondanti le strutture contrattuali del *Management*, sono stati confermati nella loro impostazione orientata a garantire la sostenibilità della *performance*, considerando sia le dinamiche individuali sia quelle di Gruppo.

Con riferimento al Piano LTI 2020-2022, il cui periodo di *performance* triennale è appena concluso, la Società ha opportunamente valutato in ragione di motivazioni gestionali, di meritocrazia e di efficacia premiale, visto l'eccellente superamento dei *target* di *performance* del piano – anche a fronte del contesto socio-economico dello scorso triennio – di modificare la disciplina di *payout* del *Bonus* in termini di orizzonte temporale e modalità di erogazione, offrendo ai singoli Beneficiari, fermi restando i necessari presidi normativi a tutela del Gruppo, la facoltà di anticipare su base volontaria l'erogazione dell'intero premio al 2023, in forma esclusivamente monetaria, ivi inclusa la parte originariamente attribuibile in forma azionaria, previo completamento dell'iter di *Governance* all'uopo previsto.

Per quanto attiene ai sistemi di incentivazione del prossimo triennio:

- il Sistema di Incentivazione di breve termine (STI) include al suo interno, oltre a indicatori economico-finanziari e obiettivi aziendali, coerenti con la "*market guidance*" di volta in volta pubblicata, anche obiettivi di Direzione, al fine di focalizzare gli sforzi del *Management* al raggiungimento di *target* che, nel loro

complesso, rappresentino l'intero ciclo di vita del Gruppo, coprano tutto il *business* e la sua quotidianità, andando oltre le responsabilità connesse al ruolo e valorizzando le rispettive *performance* nell'interesse del Gruppo e della sua sostenibilità;

- il nuovo Piano LTI 2023-2025 è stato disegnato per accompagnare la realizzazione degli obiettivi del Piano Industriale 2023-2025, garantendo sia un ulteriore rafforzamento dell'allineamento tra gli interessi degli Azionisti con quelli del *Management* per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo, sia un meccanismo efficace di riconoscimento premiale e meritocratico volto anche a promuovere la *retention* delle risorse chiave.

*Gentili Azionisti,*

desidero ringraziare per la proficua collaborazione le colleghe, Barbara Marinali e Laura Zanetti, e, a nome dell'intero Comitato, confido nel sostegno che vorrete dare alla politica sulla remunerazione proposta nella presente Relazione, di cui si sottolinea la continuità di principi e valori rispetto alla politica approvata nell'ultima Assemblea.

Con i migliori saluti,

Ferdinando Parente  
Presidente del Comitato per la Remunerazione e  
Nomine

## INDICE

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE</b>	<b>1</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023-2025</b>	<b>12</b>
<b>1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE</b>	<b>13</b>
<b>2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025</b>	<b>15</b>
2.1. LA FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025	15
2.2. PRASSI DI MERCATO E PEER GROUP	15
2.3. I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	16
2.4. IL BILANCIAMENTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE (C.D. <i>PAY MIX</i> )	17
2.5. PROCEDURA PER DEROGHE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	17
2.6. FATTORI ESOGENI E <i>ADJUSTMENT</i>	18
<b>3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025</b>	<b>18</b>
3.1. LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE	18
3.2. LE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	19
3.3. LA POLITICA IN MATERIA DI BENEFICI NON MONETARI E SULLE COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	23
3.4. EFFETTI DELLA CESSAZIONE SUL PAGAMENTO DELLE COMPONENTI VARIABILI	23
3.5. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
3.6. CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK	25
<b>4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE</b>	<b>25</b>
4.1. LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	25
4.2. LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	25
4.3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	25
4.4. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	26
4.5. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	26
4.6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	27
<b>SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022</b>	<b>31</b>
<b>5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	<b>34</b>
5.1. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA	34
5.2. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	34
5.3. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	34
5.4. LE COMPONENTI (FISSA E VARIABILE) DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	36
5.5. MODIFICHE AL PIANO LTI 2020-2022 ED EROGAZIONE DEI BONUS	38
5.6. I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022	39
5.7. LE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DRS	39
<b>GLOSSARIO</b>	<b>45</b>

## EXECUTIVE SUMMARY

## LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023 -2025

La Politica in materia di Remunerazione 2023-2025 di Webuild, in continuità con quanto definito nei precedenti esercizi, risponde all'esigenza di considerare, oltre che le specificità e complessità del settore, anche le nuove ed importanti sfide, in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla espansione del Gruppo nel mercato nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socioculturale.

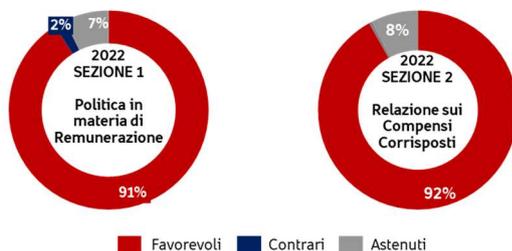
L'architettura di base dell'intera struttura retributiva approvata nel 2022 è stata confermata, salvo prevedere nuovi elementi per la componente variabile di breve e di lungo termine in coerenza con le direttrici strategiche e di sostenibilità, nonché con le più recenti evoluzioni normative e delle prassi di mercato.

Tra gli aspetti più significativi, circa gli strumenti remunerativi adottati, va ricordato il completamento del ciclo di *performance* del Long Term Incentive Plan di Webuild 2020 – 2022 e, quindi, l'adozione di un nuovo piano LTI 2023-2025 coerente con gli indirizzi strategici del Piano Industriale 2023-2025 in corso di definizione.

La Relazione fornisce con chiarezza e fruibilità tutte le informazioni remunerative e normative necessarie in coerenza con le indicazioni della *Shareholder Rights Directive II*<sup>1</sup>.

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2022 ed un voto consultivo sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti.

Figura 1 – Esiti votazioni Assemblea degli Azionisti



L'esito del voto espresso dai Soci è stato analizzato al fine di identificare potenziali aree di sviluppo con l'obiettivo di strutturare le nuove politiche di remunerazione e di predisporre il presente documento.

A questo fine, è stata aggiornata la sezione *Executive Summary*, in continuità con la più recente versione della Relazione allo scopo di migliorare la fruibilità delle informazioni:

- **comunicando in modo chiaro e trasparente**, ai portatori di interesse, i principali elementi e le logiche della Politica di Remunerazione del Gruppo;
- **garantendo una maggiore accessibilità** alle informazioni rilevanti attraverso semplificazioni grafiche;
- **rappresentando in maniera diretta** le informazioni chiave, tra cui la correlazione tra gli indicatori di *performance*, i risultati aziendali e i meccanismi di funzionamento della remunerazione.

Tra i principali interventi introdotti nel 2023, si segnalano:

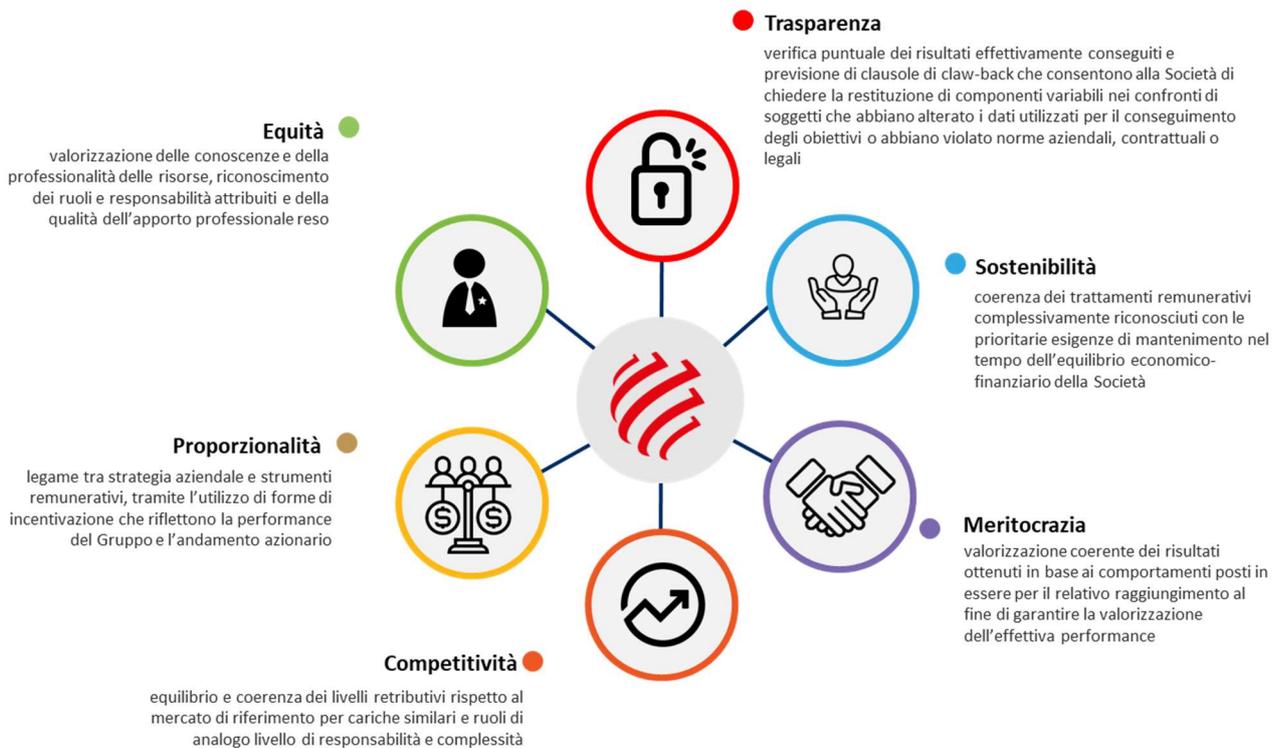
- la definizione della **durata triennale** della politica di remunerazione;
- **l'introduzione di un nuovo sistema LTI** allineato al Piano Industriale 2023-2025, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del periodo di *vesting* ("Periodo di Vesting");
- la **definizione di specifiche curve di performance** sottese agli obiettivi economico-finanziari al fine di rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- una **più approfondita disclosure ex post del pay for performance**, mediante l'inserimento di un'indicazione relativa alla *performance* conseguita su ciascun obiettivo.

<sup>1</sup> Direttiva (UE) 2017/828 - *Shareholder Rights Directive II* (SHRD II).

## I PRINCIPI DELLA NOSTRA POLITICA

La Politica di Remunerazione di Webuild è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* nonché con le più recenti evoluzioni normative in materia e tiene conto delle finalità di *attraction* e *retention* del *management* in un Gruppo con una marcata presenza internazionale e una fortissima competizione nel settore di appartenenza, in particolare nei mercati chiave che presentano indicatori di *turnover* molto elevati, a conferma di un ambiente altamente competitivo.

Figura 2 - I Principi della Politica di Remunerazione di Webuild



## NORMATIVA E DISCLOSURE REMUNERAZIONI

La direttiva (UE) 2017/828 ("*Shareholder Rights Directive II*") sull'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ha introdotto, tra le altre, regole volte ad un miglioramento della '*disclosure*' e una maggiore trasparenza procedurale con riferimento alla remunerazione degli amministratori delle società quotate.

La presente Relazione applica i nuovi schemi di *disclosure* nel rispetto della normativa nazionale di recepimento della *Shareholder Rights Directive II*, ovvero l'art.123-ter del D.Lgs. n.58/1998 (TUF) come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 49/2019 e la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il Regolamento Consob Emittenti.

In particolare, alla luce di quanto sopra: (i) la Sezione I della presente Relazione riporta l'inclusione delle informazioni sulla politica di remunerazione degli organi di controllo oltre che informazioni analitiche riguardanti i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* e le informazioni attinenti la

politica per i trattamenti di fine rapporto o carica; (ii) la Sezione II riporta l'indicazione degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto a quelli assegnati, le eventuali deroghe alla politica in presenza di circostanze eccezionali, nonché il confronto fra la variazione annuale dei compensi di Amministratori, Direttori Generali, Sindaci, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

## COLLEGAMENTO TRA PERFORMANCE E SOSTENIBILITÀ

La remunerazione variabile, sia di breve che di lungo termine (STI e LTI), prevede un legame diretto e verificabile fra i *target* di *performance* fissati, i risultati conseguiti e la remunerazione erogata e riflette risultati sostenibili e la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.



### Obiettivo

Costruire un futuro sostenibile anche attraverso i sistemi di remunerazione

Le componenti variabili della remunerazione prevedono, infatti, obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati agli obiettivi strategici della Società in un orizzonte di medio-lungo termine, calcolati principalmente tramite indicatori di natura economico-finanziaria, ma anche tramite parametri non finanziari. L'impostazione adottata, in linea con le *best practice*, prevede che i sistemi di incentivazione siano correlati ad un concetto ampio di *performance*, in coerenza con la strategia e gli obiettivi chiave del Gruppo.

Il contributo del Gruppo allo sviluppo sostenibile si concretizza principalmente nella realizzazione di infrastrutture che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDG – Sustainable Development Goals*) delle Nazioni Unite e alla lotta al *climate change*, fornendo ai propri clienti soluzioni innovative per la mobilità sostenibile, la produzione di energia idroelettrica rinnovabile, la gestione delle acque e la costruzione di *green building*. Pertanto, al fine di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile, il Gruppo ha definito un Piano *ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)* triennale 2021-2023 fondato sui seguenti obiettivi:



La piena integrazione degli indicatori *ESG* nei sistemi di *governance*, *reporting* ed *engagement* degli *stakeholder* rafforza la strategia garantendo un costante monitoraggio.

Coerentemente, una quota dell'incentivo annuale per i manager dell'area *Operations* (ove possibile) e una quota dell'incentivo pluriennale per tutto il *Management* del Gruppo è collegata al conseguimento di un obiettivo *ESG*. L'obiettivo *ESG* è misurato in relazione ad indicatori interni di miglioramento degli indici di sicurezza e di inclusione su tutta la filiera produttiva nonché – per il solo incentivo di lungo termine – anche di riduzione delle emissioni di gas serra.

Nel corso del 2021, Webuild è stata formalmente riconosciuta come *leader* di sostenibilità ed inserita nel "*MIB® ESG Index*", il nuovo indice di sostenibilità *ESG (Environmental, Social and Governance)* dedicato alle *blue-chip* italiane, "lanciato" da Euronext in collaborazione con Vigeo Eiris (Moody's *ESG Solutions*). L'indice seleziona, nello specifico, le 40 più importanti società quotate italiane in base al loro impegno

concreto in termini di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance*, combinando la misurazione della *performance* economica con i relativi impatti *ESG*, in linea con i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite.

Il riconoscimento ricevuto conferma il valore delle scelte strategiche effettuate da Webuild, che ha continuato, nel tempo, a investire in processi produttivi focalizzati sul raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

Inoltre, dal 2021, il sistema di *Performance Management*, "lanciato" inizialmente su una parte della popolazione aziendale per rafforzare ulteriormente il collegamento tra *performance* e sostenibilità, è stato esteso alle altre società Italiane del Gruppo nonché ai ruoli apicali attivi nel contesto di tutte le commesse e progetti italiani ed è in fase di implementazione progressivamente anche al perimetro estero. Il sistema permette più precisamente, anche attraverso un meccanismo di *cascading* degli obiettivi assegnati al *Top Management*, di attribuire obiettivi alle risorse del Gruppo anche valorizzandone le competenze di *leadership*. In questo modo sono altresì identificati i soggetti con una prestazione caratterizzata da una *performance* costante nel tempo che entrano a far parte del *talent pool* Webuild, partecipando a percorsi specifici di crescita professionale e manageriale, alimentando così il *succession planning*. La *performance* complessiva costituisce anche la condizione di accesso agli interventi annuali di *salary review* e come fattore di valutazione per l'eventuale attribuzione di strumenti di remunerazione variabile a favore della popolazione non manageriale.

## LA POLITICA DI REMUNERAZIONE IN SINTESI

### LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management*

coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esso connesse. La Società monitora la retribuzione fissa rispetto al mercato esterno per assicurare un adeguato livello di competitività e garantire così le finalità di *attraction* e *retention* di *manager* qualificati e competenti. È determinata, coerentemente con il Codice di *Corporate Governance*, in misura tale da permettere che i livelli di remunerazione siano adeguati anche nel caso in cui la componente variabile non dovesse essere erogata.

Per quanto concerne, in particolare, la componente fissa dell'Amministratore Delegato, la stessa è stata determinata, anche considerando che



l'Amministratore Delegato è l'unico Amministratore Esecutivo della Società e che non percepisce ulteriori emolumenti per le cariche assunte all'interno del Gruppo (con particolare riguardo, ad esempio, alle cariche di Presidente di Lane Industries Inc. e di Presidente e CEO di Webuild US Holdings).

**Tabella 1 - Le componenti fisse della remunerazione dell'AD, dei Direttori Generali e dei DRS**

Dati in Euro (importi lordi annui)	Componente fissa
Amministratore Delegato	2.000.000 <sup>2</sup>
DG Corporate and Finance	800.000 <sup>3</sup>
DG Global Operations	800.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Definita in base alla complessità del ruolo

### PAY FOR PERFORMANCE E PAY MIX

I sistemi incentivanti del Gruppo si basano su una correlazione diretta tra *performance* e incentivi: sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi, è definita una curva di *performance* cui corrisponde una curva di *payout*, che prevede in ogni caso un limite massimo all'*over-performance* (*cap*). Il bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione viene definito in base al ruolo ricoperto; a seconda del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi, si determina un *pay mix*, come di seguito illustrato:



**Figura 3 – Composizione del pay mix retributivo per Amministratore Delegato, Direttori Generali e DRS**

RUOLI	Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa)		
	Totale	Componente breve termine	Componente lungo termine annualizzata
AD	200%	100%	100%
Direttori Generali	200%	100%	100%
DRS apicali	200%	100%	100%
Altri DRS	100%	50%	50%
	60%	30%	30%

<sup>2</sup> Di cui Euro 650.000 lordi annui quale remunerazione fissa, in ragione del rapporto di lavoro subordinato ed Euro 1.350.000 lordi annui quale emolumento fisso ex 2389 comma 2 Codice Civile per l'esercizio della delega. A questi compensi fissi va aggiunto un compenso di Euro 60.000 lordi annui, deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2020 in relazione alla carica di Consigliere di

### LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (STI)

La remunerazione variabile di breve periodo (STI) è direttamente correlata al raggiungimento di obiettivi annuali di performance.



### STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano STI è un piano di incentivazione di breve termine con un periodo di *performance* annuale allineato agli obiettivi del Piano Industriale e alle market guidance di volta in volta comunicata; il Piano prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE STI

#### Amministratore Delegato

risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale e alle market guidance di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA Margin*);

#### Direttori Generali e DRS:

- risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche predeterminate e misurabili focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale e alle market guidance di volta in volta comunicata (Ricavi, *Net Financial Position*, *Book to Bill* ed *EBITDA Margin*);
- obiettivi Aziendali e/o di Direzione, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società e collegati a parametri quali-quantitativi specifici di *Business*, *Rischio* e *Sostenibilità*.

#### Chief Financial Officer & Group Risk Officer:

- obiettivi economico-finanziari e aziendali come per gli altri DRS;
- obiettivi specifici di Direzione Risk definiti in coerenza con il ruolo di Group Risk Officer.

#### SEVP Internal Audit & Compliance:

- obiettivi specifici di Direzione definiti in coerenza con il ruolo;
- risultati legati alla *performance* individuale.

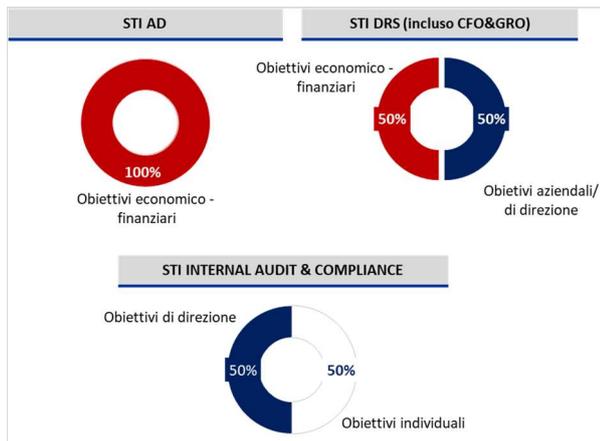
Amministrazione.

<sup>3</sup> Il Direttore Generale *Corporate & Finance*, per le funzioni di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal medesimo assolte, percepisce inoltre Euro 50.000,00 lordi annui.

**BONUS CAP** – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

**MALUS E CLAW-BACK** – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, clausole di *malus* e *claw-back*.

**Figura 4 - Schema riepilogativo struttura STI**



### LA RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Il Piano LTI 2023-2025 è finalizzato a:

- guidare l'azione dei beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo;
- favorire la stabilità e la *retention* dei beneficiari;
- allineare la remunerazione dei beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli *stakeholder*;
- garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.



### STRUTTURA E STRUMENTI

Il Piano LTI 2023-2025 ha un periodo di *performance* triennale 2023-2025 ed è allineato alla durata e alle finalità del Piano Industriale; il Piano prevede che gli incentivi siano corrisposti in forma esclusivamente monetaria.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Il Piano LTI 2023-2025 si basa su due tipologie di indicatori indipendenti, misurati rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale nel periodo di *performance* triennale:

#### (i) indicatori economico-finanziari

- EBITDA/Oneri Finanziari*, con peso del 25%;
- EBIT Cumulato*, con peso del 25%;
- Overheads on revenues*, con peso del 30%.

#### (ii) indicatori di rischio e sostenibilità

- Lost Time Injury Frequency Rate*, con peso del 10%;
- riduzione dell'intensità delle emissioni di gas ad effetto serra, con peso del 10%.

Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer è destinatario del Piano LTI 2023-2025, con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2023-2025.

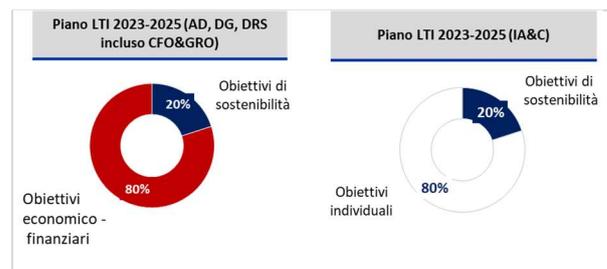
Il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2023-2025, con obiettivi – esclusi, in ragione del ruolo ricoperto, gli indicatori economico-finanziari – e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2023-2025, e con specifica declinazione degli indicatori connessi a rischio e sostenibilità.

**BONUS CAP** – è previsto per tutti i beneficiari e corrisponde al 140% del valore dell'incentivo *target*.

**PERIODO DI PERFORMANCE** – triennale 2023-2025.

**MALUS E CLAW-BACK** – impregiudicato ogni altro diritto o rimedio derivante da disposizione di legge e/o di contratto, sono previste, entro i termini di prescrizione stabiliti dalle vigenti norme di legge ed indipendentemente dalla intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, clausole di *malus* e *claw-back*.

**Figura 5 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2023-2025**



### TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO

Di seguito si descrive la politica della società in merito.

### AMMINISTRATORE DELEGATO

- non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato e/o di *severance* né esistono accordi che prevedono indennità in caso di cessazione anticipata del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse;

- (ii) per quanto attiene il rapporto di lavoro subordinato sono previste esclusivamente le tutele previste dal vigente CCNL.

***DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE***

Sono previsti i trattamenti rispettivamente stabiliti dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o dalla differente disciplina contrattuale collettiva applicabile.

In linea con le prassi di mercato, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può

riconoscere ai singoli Direttori Generali, DRS trattamenti economici – fino ad un massimo di 24 mensilità di Retribuzione Globale, oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL – con l’obiettivo di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando al contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici, stipulando anche eventuali pattuizioni ad hoc post contrattuali aggiuntive rispetto a quelle previsti dalla legge e/o dal CCNL a tutela degli interessi della Società (v. patti di non concorrenza, accordi di non storno, obblighi di riservatezza e non discredito, obblighi di cooperazione/collaborazione per la gestione di attività precedentemente seguite, ecc.).

## LA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, o TUF), in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nonché alle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate. Si è, inoltre, tenuto conto della Relazione 2022 (*X Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina*) del Comitato per la *Corporate Governance*, con particolare riguardo alle raccomandazioni ivi contenute, della lettera del 25 gennaio 2023 indirizzata dalla Presidente Lucia Calvosa ai Presidenti degli organi amministrativi, agli Amministratori Delegati e ai Presidenti degli organi di controllo delle società quotate italiane nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione della relazione sulla remunerazione in ambito nazionale e internazionale, al fine di renderne i contenuti il più possibile chiari e fruibili.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, è suddivisa in due Sezioni.

Nella **Sezione I**, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del TUF, è illustrata la Politica di Remunerazione Webuild 2023-2025: (a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, distinti fra Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori esecutivi) e Amministratori non esecutivi; (b) dei Direttori Generali; (c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nello specifico, i "DRS" indicati al successivo paragrafo 4.6); (d) dei componenti del Collegio Sindacale, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile.

Sono altresì rappresentate le procedure osservate dalla Società per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione e i soggetti coinvolti nel processo.

**La Politica di Remunerazione riportata nella Relazione ha durata triennale per gli esercizi 2023-2024-2025.**

Nella **Sezione II**, sottoposta, invece, annualmente al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei Soci, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, sono rappresentate nominativamente le singole voci che compongono la remunerazione corrisposta dalla Società ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Direttori Generali e, in forma aggregata, ai DRS, illustrati con riferimento all'esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, compresi i trattamenti eventualmente previsti in caso di cessazione dell'ufficio organico e/o di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, con esplicitazione della coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società per il relativo esercizio.

Inoltre, nella Sezione II sono illustrati: (i) gli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti, (ii) il confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni, dei risultati della Società e della remunerazione dei dipendenti nonché (iii) le eventuali applicazioni di deroghe alla Politica in materia di Remunerazione in circostanze eccezionali e l'applicazione di meccanismi di correzione dei compensi variabili.

Infine, nella Relazione, sono riportate:

- a) le Tabelle contenenti, ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dai Direttori Generali e dai DRS nella Società e in società da quest'ultima controllate;
- b) un glossario con le principali definizioni.

La Relazione sulla Remunerazione è resa disponibile al pubblico, nei termini previsti dalla normativa, presso la sede sociale e sul [Sito Web](#), nella sezione *Governance/Remunerazione* e nella sezione *Governance/Assemblea degli Azionisti*, perché possa essere esaminata in vista dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

Per quanto attiene alle competenze ed attività del Comitato per la Remunerazione e Nomine in materia di nomine, si rinvia alla sezione 7.2. della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2022 (la *Relazione di Governance 2022*), pubblicata sul [Sito Web](#) nella sezione *Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario*.

## SEZIONE I: LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

La Politica di Remunerazione 2023-2025, definita sulla base delle *best practice* di mercato e di *benchmark* internazionali e nel rispetto dei fondamentali principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, ha la finalità prevalente di:

- a) perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- b) attrarre, motivare e trattenerne all'interno del Gruppo le risorse strategiche in possesso delle qualità tecniche e delle competenze professionali richieste per il proficuo perseguimento dei *target* di Webuild, avendo riguardo alle attuali e future dimensioni e complessità della Società, nonché alla marcata presenza internazionale e alla fortissima competizione nel settore di appartenenza, in particolare nei mercati chiave per il Gruppo che presentano indicatori di *turnover* molto elevati, a conferma di un ambiente altamente competitivo;
- c) allineare gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti e degli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo promuovendo così la sostenibilità a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione rappresenta, altresì, uno strumento fondamentale per fidelizzare, consolidare e rendere coeso, rispetto alle strategie aziendali, un *team* manageriale fortemente orientato al perseguimento degli obiettivi e pronto a cogliere le nuove sfide e opportunità, ai fini di un ulteriore miglioramento del posizionamento competitivo della Società (**Principio XV – Codice CG**).

La Politica di Remunerazione va perimetrata e interpretata in ragione della peculiare fase che contraddistingue il *business* della Società e del mercato specifico in cui opera. In tale scenario, Webuild è attualmente impegnata nel disegno e attuazione di un piano industriale di medio e lungo termine che prevede non solo lo sviluppo delle attività che il Gruppo ad oggi persegue attraverso la propria organizzazione, ma anche il miglioramento della solidità del settore medesimo, la sua qualità ed efficienza, salvaguardandone le competenze, la capacità di investimento; il tutto attraverso il rafforzamento del Gruppo come *player* globale tanto solido sul mercato domestico (a favore del Sistema Italia, anche in termini di supporto al PIL e di salvaguardia dei posti di lavoro) quanto competitivo su quello internazionale.

La Politica di Remunerazione 2023-2025 identifica, di conseguenza, la volontà di prevedere, anche in termini di allineamento alle prassi di mercato e alle più recenti novità normative, che il *Management*, quale leva di successo per la Società e per le sue strategie, benefici della creazione di valore assicurata alla Società, attraverso la conferma dei meccanismi di incentivazione e di *retention* stabiliti specificamente in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale 2023-2025 e allineati con la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e delle suddette finalità significative a livello sistemico.

La struttura retributiva è, pertanto, basata su diverse componenti e si concretizza nella definizione di un pacchetto retributivo in cui convivono armonicamente una parte fissa della remunerazione e una rilevante parte variabile. Con queste componenti, tra loro interconnesse, è stata costruita un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e dei livelli di *performance* (aziendali ed individuali).

La Politica di Remunerazione 2023-2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, su proposta del CRN, e verrà sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter commi 3-ter e 6 del Testo Unico Finanza.

Nei paragrafi che seguono, viene illustrato il processo adottato dalla Società per la definizione ed approvazione della Politica di Remunerazione, gli organi e i soggetti coinvolti nonché le finalità e i principi cardine alla medesima sottesi. L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2022 ed un voto consultivo sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti. La percentuale dei voti favorevoli relativa alla prima sezione è risultata pari al 90,95% e con riferimento alla seconda sezione è stata pari al 91,88% dei votanti complessivi.

Tra i principali interventi introdotti nel 2023, si segnalano:

- la definizione della **durata triennale** della politica di remunerazione;
- l'**introduzione di un nuovo sistema LTI** allineato al Piano Industriale 2023-2025, con medesimo orizzonte temporale, ed erogato in forma monetaria al termine del Periodo di *Vesting*;
- la **definizione di specifiche curve di performance** sottese agli obiettivi economico-finanziari al fine di rafforzare il collegamento tra gli obiettivi del Piano Industriale, nonché la *Guidance* fornita di volta in volta al mercato e i *pay-out* retributivi;
- una **più approfondita disclosure ex post del pay for performance**, mediante l'inserimento di un'indicazione relativa alla *performance* conseguita su ciascun obiettivo.

## 1. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Società, in linea con le previsioni del Codice CG e con la normativa vigente, ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello di Gruppo e adeguato controllo in relazione alla politica remunerativa e alla relativa attuazione (**Principio XVII – Codice CG**). La Politica di Remunerazione di Webuild è pertanto il risultato di un processo trasparente e strutturato che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice CG, vede il coinvolgimento attivo degli organi sociali di seguito elencati: Assemblea degli Azionisti, Consiglio d'Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato per la Remunerazione e Nomine e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Amministratore Delegato (**Principio XVI – Codice CG**).

Vengono di seguito riportate le competenze degli organi di Webuild, in materia di remunerazione.

Assemblea Ordinaria dei Soci	Approva, con voto vincolante, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (contenente la Politica di Remunerazione) ed esprime un voto consultivo in relazione alla Sezione II (contenente l'informativa sui compensi corrisposti in attuazione della Politica dell'esercizio precedente). Definisce inoltre il compenso degli Amministratori (incluso il Presidente) e del Collegio Sindacale.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione esamina e approva la Politica di Remunerazione e la sottopone all'Assemblea degli Azionisti della Società. In particolare, è competente in relazione a: a. ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, del Codice Civile, ove non vi abbia provveduto la stessa; b. determinazione, nelle sue diverse componenti, della remunerazione spettante all'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche e così, anche e in particolare, ai componenti dei diversi comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, del Codice Civile; c. costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Nomine, nonché definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di <i>Corporate Governance</i> <sup>4</sup> ; d. esame dei piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci; e. definizione di una Politica per la Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, su proposta del CRN.
Collegio Sindacale	Partecipa alle riunioni del CRN, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, co. 3, del Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società. Il Collegio Sindacale vigila inoltre sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dal Codice di <i>Corporate Governance</i> , anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Esamina la definizione degli obiettivi, e la successiva consuntivazione, dei piani di remunerazione variabile del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer & Group Risk Officer per quanto attiene alle sole funzioni di Group Risk Officer, ferme le prerogative del Comitato per la Remunerazione e Nomine, che svolge, a propria volta, l'istruttoria sui piani di remunerazione variabile dei suddetti soggetti essendo, entrambi, DRS.
Comitato per la Remunerazione e Nomine	È composto da <b>3 (tre) Amministratori indipendenti e non esecutivi</b> , in linea con le raccomandazioni del Codice CG ( <b>Racc. 26 del Codice CG</b> ), nominati dal Consiglio di Amministrazione previa verifica circa il possesso, in capo ad almeno un componente, di adeguate competenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive. Le funzioni di <b>Presidente</b> del Comitato per la Remunerazione e Nomine sono attualmente assolve dal Consigliere tratto dalla <b>lista di minoranza</b> . Detto Comitato formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione e, con lo stesso Consiglio di Amministrazione, monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali

<sup>4</sup> Al riguardo si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di attribuire ad un unico comitato le funzioni del Comitato per le nomine e del Comitato per la remunerazione al fine di garantire efficienza organizzativa per lo svolgimento unitario di funzioni ritenute complementari ed è in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione 16 del Codice di *Corporate Governance*.

competenti. In particolare, con riguardo ai temi della remunerazione, il CRN, ai sensi della **Racc. 25 del Codice CG**, ha il compito di:

- ✓ coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top *management*, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- ✓ presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- ✓ presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche; esprimere pareri sul raggiungimento dei *key performance indicators* quantitativi e qualitativi sulla scorta dei prospetti contabili forniti dalla struttura;
- ✓ monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il CRN riferisce, di norma al primo Consiglio di Amministrazione utile – tramite il Presidente del Comitato – sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni (**Racc. 17 del Codice CG**).

Ulteriori informazioni sulla composizione e sul funzionamento del Comitato, anche con riguardo alle attività svolte in materia di nomine, sono disponibili all'interno della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Webuild, relativa all'esercizio 2022.

Amministratore  
Delegato

Formula proposte in relazione alla determinazione dei compensi e dei piani di incentivazione variabile dei Direttori Generali e dei DRS.

### L'iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2023-2025

La Politica 2023-2025 è stata definita con il contributo degli organi sopra menzionati e nel rispetto delle relative competenze. In particolare, ai fini della predisposizione della Politica 2023-2025, il CRN si è riunito 4 volte, segnatamente nelle date del 16 febbraio 2023, del 3 marzo 2023, del 10 marzo 2023 fino alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione nella riunione di Comitato del 15 marzo 2023.

Le principali attività istruttorie svolte dal Comitato per la Remunerazione e Nomine nell'esercizio 2022 (successivamente all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2022)<sup>5</sup> e sino alla data odierna, ai fini della definizione della presente Politica, sono state, in particolare, le seguenti:

- esame dei voti assembleari relativi alla stagione 2022 e delle raccomandazioni espresse dai principali proxy advisor, in riferimento alla Politica di Remunerazione della Società;
- determinazione del Bonus Monetario *Target*, del numero massimo di azioni da porre al servizio del Piano LTI 2020-2022 e della eventuale diluizione massima del capitale sociale di Webuild;<sup>6</sup>
- consuntivazione dei risultati del Piano STI 2022;
- consuntivazione dei risultati del Piano LTI 2020-2022 e meccanismo di rettifica del TSR, in ragione degli effetti esogeni rivenienti dalla diffusione della pandemia da Covid 19 e dal conflitto in Ucraina;
- definizione di una proposta di modifica al Piano LTI 2020-2022, per quanto attiene alle modalità di erogazione del bonus maturato. Sul punto, si rinvia alla Relazione del Consiglio di Amministrazione in relazione al punto 6 "Proposta di modifica delle modalità di erogazione del Piano di Performance Share 2020-2022. Delibere inerenti e conseguenti" posto all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 27 aprile 2023, pubblicata sul [Sito Web](#) alla Sezione "Governance-Assemblea";
- definizione della Politica di Remunerazione 2023-2025 di cui alla Sezione I della presente Relazione;
- redazione della relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022, di cui alla Sezione II della presente Relazione.

Si è inoltre tenuta, con l'intervento dell'esperto coinvolto, una sessione tecnica di approfondimento sulla metodologia di *adjustment* da applicare in relazione ai *target* STI 2022 e LTI 2020-2023, della durata di 1 ora e 20 circa.

Le Linee Guida, la Politica di Remunerazione 2023-2025 e la presente Relazione sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella riunione del 16 marzo 2023.

<sup>5</sup> Per le attività svolte nel 2022 prima di tale data si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2022 approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2022 e rinvenibile al seguente [link](#).

<sup>6</sup> Si veda comunicato stampa del 30 luglio 2022 rinvenibile al seguente [link](#).

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti (**Racc. 17 del Codice CG**). Ai fini della definizione della Politica 2023-2025, il CRN si è inoltre avvalso, a supporto delle proprie attività, di un consulente esterno, previa verifica del possesso, da parte del medesimo, dei necessari requisiti di indipendenza.

Alle riunioni del CRN tenutesi per la definizione della Politica 2023-2025 ha partecipato l'intero Collegio Sindacale nonché l'Amministratore Delegato, in relazione alle proposte remunerative afferenti i DG e i DRS.

Sono stati inoltre invitati a partecipare alle riunioni di Comitato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con particolare riguardo alla definizione degli obiettivi economico-finanziari, e il Chief HR Organization and Systems Officer. Nessun amministratore ha preso parte a riunioni di CRN chiamate a formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria remunerazione (**Racc. 26 del Codice CG**).

L'attuazione della Politica 2023-2025, definita in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, è affidata agli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

## 2. LE FINALITÀ E I PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

---

### 2.1. La finalità della Politica di Remunerazione 2023-2025

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto professionale con la Società (**Principio XV – Codice CG**).

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione 2023-2025 si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *Management* con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti e degli *stakeholder*, attraverso una valutazione di *performance* effettuata non solo annualmente ma anche in un più ampio orizzonte temporale e che considera i risultati economico-finanziari, qualitativi e di sostenibilità.

In particolare, la Politica di Remunerazione 2023-2025, in continuità con quanto definito nei precedenti esercizi, risponde all'esigenza di considerare, oltre che le specificità e complessità del settore, anche le nuove ed importanti sfide, in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla espansione del Gruppo nel mercato e ad attività il cui presidio richiede la capacità di governare processi integrati di *business* complessi, finalizzati alla costruzione di grandi opere infrastrutturali che richiedono *know-how* altamente specializzati nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socio-culturale.

La Società, in tale scenario, considera, nel momento in cui disciplina il trattamento remunerativo del *Top Management* che contribuisce in modo significativo alle *performance* aziendali, le politiche di remunerazione quale importante strumento a supporto della realizzazione della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla propria sostenibilità nel tempo.

### 2.2. Prassi di mercato e peer group

La Società monitora le principali prassi di mercato in termini di livelli retributivi, pay-mix e struttura complessiva della politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo, tramite attività di confronto retributivo, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa in ottica di *attraction* e *retention* di manager qualificati e competenti.

In considerazione del contesto di riferimento in cui si colloca il Gruppo Webuild in termini di competitività del mercato del lavoro, di progressiva espansione anche in geografie con prassi retributive eterogenee rispetto al mercato locale soprattutto alla luce delle recenti integrazioni, nonché per il dinamismo e la rapidità di cambiamento dello scenario macroeconomico, non viene utilizzato uno specifico *peer group* nominativo. Nel mercato italiano delle costruzioni, infatti, non risultano presenti società quotate comparabili per settore e, tra quelle presenti in passato, le principali sono state progressivamente assorbite dall'attuale Webuild, mentre le restanti società di costruzioni non quotate hanno dimensioni e complessità di gran lunga inferiori a quelle di Webuild, non risultando pertanto comparabili.

Inoltre, occorre considerare che la politica di remunerazione della Società nell'ultima decade, salvo taluni accorgimenti apportati nel tempo, ha mantenuto una sostanziale continuità e ciò ha consentito in termini gestionali di mantenere il *Top Management* motivato e molto focalizzato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e di crescita di valore del Gruppo. Quanto sopra ha dimostrato la validità intrinseca del *framework* delle remunerazioni e la forza incentivante di sistemi semplici e trasparenti.

In particolare, con riferimento ai Direttori Generali e DRS, nonché alla restante popolazione manageriale, la Società si avvale del supporto di primarie società di consulenza che forniscono *benchmark* retributivi costruiti per peso della posizione e riferiti ad un panel di 60 società operanti nel settore industriale a livello europeo. Tale *peer group* equipara posizioni appartenenti a società con *business* analoghi o con una complessità industriale, geografica e organizzativa il più possibile comparabile.

Inoltre, ai fini di determinare i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché della predisposizione dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, in ottica di continuo miglioramento della fruibilità e trasparenza delle informazioni, Webuild monitora le principali prassi di mercato.

### 2.3. I principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Webuild è definita sulla base dei principi di equità, proporzionalità, competitività, meritocrazia, sostenibilità e trasparenza, come di seguito declinati:

<b>equità</b>	in termini di valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;
<b>proporzionalità</b>	in termini di coerenza e adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità nonché le competenze e le capacità dimostrate, fermo il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali in vigore, ove applicabili. Per quanto attiene, in particolare: <ul style="list-style-type: none"><li>- all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati, la relativa struttura retributiva è adeguatamente bilanciata tra (i) componente fissa, definita avuto riguardo alle deleghe e responsabilità attribuite e (ii) componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle <i>performance</i> effettivamente conseguite, con significativa incidenza della componente variabile di lungo periodo, in coerenza con la natura di lungo termine del <i>business</i> della Società;</li><li>- gli Amministratori non esecutivi, i cui compensi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati cui fanno parte, con differenziazione del compenso previsto in favore del Presidente, avuto riguardo al ruolo del medesimo di coordinatore e funzione di raccordo con gli Organi Societari e le Funzioni Aziendali;</li></ul>
<b>competitività</b>	in termini di necessità, per la Società, di adottare e mantenere una politica di <i>attraction</i> e <i>retention</i> adeguata e ambiziosa, stante la presenza della Società in mercati con <i>turnover</i> elevato, forte competitività, e con sistemi di remunerazione molto sfidanti, nonché la difficoltà di reperimento di risorse nello specifico settore delle costruzioni nei vari continenti in cui la Società opera (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e <i>peer group</i> );
<b>meritocrazia</b>	in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento (necessariamente orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere), con definizione degli obiettivi di <i>performance</i> sulla base delle assunzioni e condizioni generali note al momento di detta definizione e con eliminazione, anche in sede di valutazione e consuntivazione delle <i>performance</i> , dei fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei dirigenti, al fine di garantire la comparabilità dei risultati e la valorizzazione dell'effettiva <i>performance</i> aziendale derivante dall'azione manageriale;
<b>sostenibilità</b>	in termini di coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
<b>trasparenza</b>	in termini di: <ul style="list-style-type: none"><li>-riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi e certificazione circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi;</li><li>-previsione di clausole di <i>claw-back</i> che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte – ovvero di non erogare nel contesto delle clausole di <i>malus</i> – di componenti variabili della remunerazione versate nei confronti di soggetti che, con dolo o colpa grave, abbiano alterato i dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o abbiano posto in essere comportamenti in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali.</li></ul>

#### 2.4. Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (c.d. *pay mix*)

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione, adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e con la politica di gestione dei rischi della Società, è stato determinato alla luce delle caratteristiche dell'attività aziendale considerando che il paradigma della remunerazione variabile assume un ruolo chiave per il successo del Piano Industriale nel suo complesso.

Il bilanciamento, di conseguenza, volendo correlare in tal senso gli interessi del *Management* a quelli degli Azionisti, è caratterizzato da una forte rilevanza degli obiettivi che costituiscono le *milestone* del nuovo modello organizzativo, nonché del progressivo consolidamento come "*player globale*" risultante dalla realizzazione del Progetto Italia.

In tal senso, viene mantenuto il *pay mix* adottato per l'Amministratore Delegato e i Direttori Generali, nonché per alcuni DRS, che prevede 1/3 riservato rispettivamente alla remunerazione fissa, alla componente di breve termine e a quella di lungo termine, dando un rilievo significativo ai *key performance indicator* connessi al Piano Industriale, nonché alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato, in termini di contenuti, *target* e conseguente incidenza sulle diverse forme di remunerazione variabile (Racc. 27 del Codice CG).

Il *pay mix* è stato definito, in linea con le prassi di mercato europee e nazionali e in coerenza con la posizione assegnata, prevedendo un peso della remunerazione variabile crescente per i ruoli che maggiormente possono incidere, in via diretta, sui risultati aziendali. La componente variabile di breve termine e la componente di lungo termine hanno lo stesso peso percentuale all'interno del pacchetto retributivo.

#### Bonus Opportunity 'Target' annuale (%Remunerazione Fissa)

##### RUOLI

	Totale	Componente breve termine	Componente lungo termine annualizzata
AD	200%	100%	100%
Direttori Generali	200%	100%	100%
DRS apicali	200%	100%	100%
Altri DRS	100%	50%	50%
	60%	30%	30%

#### 2.5 Procedura per deroghe in circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla Politica di Remunerazione, e quindi sia al Piano STI che al Piano di LTI, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Società, le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il funzionamento della Politica medesima alla mutata situazione.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione delibererà:

- previa istruttoria e su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine;
- previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per il caso in cui la modifica proposta riguardi le componenti del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer, per quanto attiene alle funzioni di Group Risk Officer;
- previo parere del Collegio Sindacale, in relazione ai profili ex 2389 del Codice Civile.

Gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente potranno riguardare:

- le componenti fisse e variabili (Piano STI e Piano LTI) della retribuzione e in particolare il *paymix*, i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* delle componenti variabili della remunerazione, nonché il *pay-out* in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;
- la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Tra le circostanze eccezionali, ferma restando la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo vi sono:

- la necessità di intervenire con finalità di *retention* verso risorse chiave per la Società e *attraction* verso risorse esterne particolarmente ricercate sul mercato e potenzialmente strategiche per la crescita e lo sviluppo del Gruppo;
- l'opportunità di premiare per risultati individuali e/o collettivi ritenuti particolarmente rilevanti e positivi per la Società;
- modifiche significative in termini organizzativi sia di carattere straordinario, sia di carattere manageriale, quali mutamenti nella compagine del *top management*;
- mutamenti socio-economici o eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, etc.), che potrebbero impattare il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera ed incidere significativamente sui risultati.

## 2.6 Fattori esogeni e *adjustment*

In sede di valutazione e consuntivazione delle *performance*, sia di breve che di lungo periodo, potranno essere effettuate le rettifiche volte alla eliminazione degli effetti negativi rivenienti da fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio del *Management*, formulate su basi razionali e dimostrate, in ottica di garanzia della comparabilità dei risultati, di valorizzazione dell'effettiva *performance* aziendale derivante dall'azione manageriale e di *compliance* al principio di meritocrazia definito quale principio cardine della Politica della Società.

## 3. LE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023-2025

### 3.1. La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione valorizza le competenze ed esperienze e remunera il *Management* coerentemente con le caratteristiche del ruolo presidiato e con le responsabilità ad esso connesse.

Allo scopo di garantire una remunerazione fissa competitiva ed equa, la Società tiene anche conto, con il supporto di un qualificato consulente esterno, delle tendenze, delle prassi e dei livelli retributivi di mercato, monitorando le prassi di mercato con riferimento ad aziende comparabili (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e *peer group*).

La componente fissa, in linea con le raccomandazioni del Codice CG, è determinata in misura tale da remunerare adeguatamente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi.

La componente fissa è definita come segue:

<b>Beneficiario</b>	<b>Competenza</b>
<b>Amministratori</b> (incluso Presidente e Vice Presidente, quest'ultimo ove nominato)	Assemblea Ordinaria degli Azionisti all'atto della nomina
<b>Amministratori investiti di particolari cariche</b> (ed eventualmente Presidente e Vice Presidente, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea)	Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'atto della nomina
<b>Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	all'atto dell'assunzione, con eventuali aggiornamenti, su proposta dell'Amministratore Delegato, in funzione di <i>performance</i> , modifiche dell'incarico con assunzione di nuove responsabilità oltre che sulla base dell'andamento del relativo mercato retributivo o di ulteriori possibili fattori, il tutto in coerenza e nel rispetto delle linee guida della Politica di Remunerazione
<b>Collegio Sindacale</b>	Assemblea Ordinaria degli Azionisti all'atto della nomina

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene individuato, come sopra detto, prendendo come riferimento i compensi per cariche analoghe nei *panel* di società *peer* e *comparable*, tenute altresì in debito conto (i) le caratteristiche e la specializzazione professionale, (ii) il ruolo ricoperto e le connesse responsabilità, (iii) le *performance*, (iv) i profili di reperibilità sul mercato di figura analoga e di rischio aziendale per l'ipotesi di cessazione del rapporto nonché (v) le dimensioni e la complessità gestionale della Società (cfr. § 2.2 Prassi di mercato e *peer group*).

Quanto agli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche, i relativi compensi, in linea con le raccomandazioni del Codice CG, non sono legati ai risultati economici della Società e sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari e avuto altresì riguardo (i) alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili; (ii) alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti; (iii) alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali; (iv) alle prassi di mercato nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni.

Parimenti, quanto ai componenti del Collegio Sindacale, la misura dei relativi compensi deve essere adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dall'incarico, come opportunamente valutati anche dal Consiglio di Amministrazione che può, a tal fine, formulare all'Assemblea le opportune proposte di erogazione del

relativo compenso/adeguamento.

Ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di volta in volta nominati e al Collegio Sindacale spetta, inoltre, il rimborso spese per le attività connesse all'incarico svolto.

Le vigenti *policy* di Gruppo prevedono, in capo al personale dipendente, l'obbligo di riversare, ove deliberati, gli emolumenti e/o i compensi corrisposti per attività di natura organica su mandato del Gruppo medesimo. Ciò in quanto i trattamenti retributivi individuali sono già comprensivi delle suddette prestazioni.

### 3.2. Le componenti variabili della remunerazione

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a determinare un collegamento diretto tra compensi e *performance*, attraverso l'utilizzo dello strumento del *Management by Objectives* e/o di piani di incentivazione di lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione si articola in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine in una prospettiva di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione prevede limiti massimi rispetto alla sua erogazione (**Racc. 27b del Codice CG**), nonché obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati ad un orizzonte di lungo periodo (**Racc. 27c del Codice CG**).

Si tratta di obiettivi di *performance* coerenti con gli obiettivi strategici della Società, principalmente di natura finanziaria ma anche con la previsione di parametri c.d. non finanziari (come gli obiettivi di sostenibilità "ESG" *Environmental, Social and Governance*).

## Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione. Il Piano STI

### Le finalità del Piano STI

Il sistema di incentivazione variabile annuale (STI) ha lo scopo di allineare i comportamenti individuali agli obiettivi strategici annuali dell'organizzazione premiando i beneficiari per i risultati raggiunti nel breve periodo (1 anno).

L'STI viene rivisto annualmente dal Comitato per la Remunerazione e Nomine – e, per quanto di competenza, dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità – che propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi per l'Amministratore Delegato e i 'DRS', identificandone le metriche.

### I target e la scala di performance del Piano STI

La remunerazione variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato ("STI AD") è direttamente correlata al raggiungimento di risultati annuali di Gruppo parametrati ad un set di metriche, predeterminate e misurabili, focalizzate sulla *performance* economico-finanziaria e operativa del Gruppo, definite in coerenza con il Piano Industriale, nonché allineate alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato.

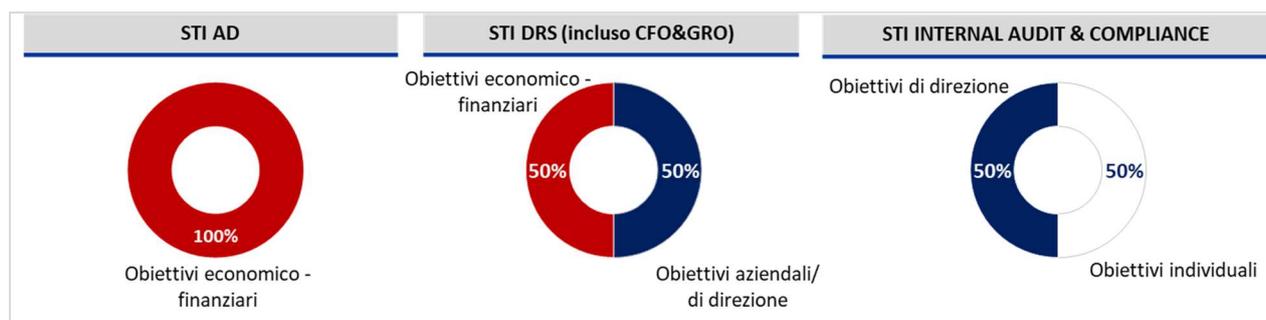
Per quanto concerne i **Direttori Generali e i DRS (diversi dal SEVP Internal Audit & Compliance)**, i rispettivi piani di incentivazione di breve periodo ("STI DRS") seguono una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata" (**Figura 6**), ossia parametrata al raggiungimento di (i) risultati economico-finanziari annuali di Gruppo; (ii) risultati Aziendali/di Direzione, definiti in coerenza con il Piano Industriale della Società nonché allineate alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato (**Racc. 27c del Codice CG**).

Per quanto attiene al **SEVP Internal Audit & Compliance**, al fine di garantire e rafforzare la posizione di indipendenza e di controllo assunta, è previsto non solo che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile, ma altresì che i relativi obiettivi non siano legati a *target* economico-finanziari. Il relativo piano di incentivazione di breve periodo segue, pertanto, una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata", ma parametrata al raggiungimento di (i) risultati della specifica Direzione/*Business Unit* di appartenenza e (ii) risultati legati alla *performance* individuale, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Quanto, invece, al **Chief Financial Officer & Group Risk Officer**, al fine di riflettere un adeguato bilanciamento tra i due ruoli all'interno del meccanismo di incentivazione, è previsto:

- in linea con il SEVP Internal Audit & Compliance, che la composizione del *pay mix* retributivo contempli una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile;
- in analogia agli altri DRS, che i relativi obiettivi siano legati:
  - (i) in parte a *target* economico-finanziari, secondo una logica di misurazione dei risultati c.d. a "cascata";
  - (ii) per la restante parte al raggiungimento di risultati della specifica Direzione di Group Risk Officer, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

**Figura 6 - Schema riepilogativo struttura STI**



Il sistema in essere - in linea, peraltro, con le più recenti *best practice* - consente di bilanciare adeguatamente l'incentivazione della *performance* individuale, da un lato, e la sostenibilità dei risultati aziendali, dall'altro.

Gli **obiettivi economico-finanziari relativi allo STI** sono declinati come segue, con un peso differenziato tra i relativi beneficiari:

Categorie	Parametri	Peso STI AD	Peso STI DRS (escluso SEVP IA&C)
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	25%	12,5%
	▪ Net Financial Position	25%	12,5%
	▪ Book to Bill	25%	12,5%
	▪ EBITDA Margin	25%	12,5%

La determinazione quantitativa dei *target* economico-finanziari viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

La *disclosure* puntuale dei relativi livelli dei *target* previsti, coerenti con il Piano Industriale, nonché allineati alla *Guidance* fornita di volta in volta al mercato, non viene effettuata in questa sede per ragioni di *market sensitivity*, fermo restando che un'informativa puntuale sul livello di raggiungimento di tutti i *target* verrà effettuata in sede di consuntivazione, all'interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2023.

Gli **obiettivi Aziendali/di Direzione** - sia quantitativi che qualitativi - sono previsti, come sopra riportato, solamente nel Piano STI dei DG e dei DRS. Detti *target* sono predeterminati, misurabili e differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei rispettivi destinatari, così consentendo, da un lato, di monitorare molteplici aspetti della *performance* aziendale e individuale e, dall'altro, di identificare il contributo di ciascun Direttore Generale/DRS al raggiungimento degli obiettivi strategici generali perseguiti dalla Società e dal Gruppo.

Tali obiettivi sono definiti dall'Amministratore Delegato, sentito il parere del CRN e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, quest'ultimo per quanto attiene ai *target* del SEVP Internal Audit & Compliance e del Chief Financial Officer, in relazione alle sole funzioni di Group Risk Officer.

É indicata, per ogni parametro, una soglia minima di *performance* - al di sotto della quale nessun importo viene erogato - collocata peraltro in prossimità della soglia *target*. Al raggiungimento di tale soglia minima (*threshold*) dell'obiettivo, è previsto un *pay-out* pari al 50% del *pay-out* 'target'. Il premio *target* matura solo al raggiungimento del 100% della totalità degli obiettivi e per risultati superiori all'obiettivo *target* è previsto un *cap* massimo al *pay-out* del premio **(Racc. 27b del Codice CG)**.

Al termine di ogni esercizio, la verifica e valutazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini della erogazione del relativo compenso di STI, viene svolta:

- quanto allo STI AD, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN;
- quanto allo STI DRS, dall'Amministratore Delegato, sentito il CRN (e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per quanto di competenza).

### **Le finalità del Piano LTI 2023-2025**

Tale Piano, legato al periodo di *performance* 2023-2025, è destinato ai titolari di ruoli manageriali considerati rilevanti rispetto al perseguimento dei risultati del Piano Industriale 2023-2025 (“Beneficiari del Piano LTI 2023-2025”); il medesimo, come da disciplina normativa vigente e da *best practice* internazionali, intende, in trasparenza procedurale e di contenuto, incentivare il *Management* facendolo beneficiare della creazione di valore della Società tramite la previsione di meccanismi premiali di lungo periodo.

Il Piano LTI 2023-2025 è dunque finalizzato a: (i) guidare l’azione dei Beneficiari in coerenza con i fattori di interesse strategico di medio-lungo termine per il Gruppo, anche in termini di sostenibilità ESG, (ii) favorire la stabilità e la *retention* dei Beneficiari, (iii) allineare la remunerazione dei Beneficiari alla creazione di valore in un arco temporale pluriennale per gli azionisti e gli *stakeholder*, e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

Il Piano di incentivazione di lungo termine avrà durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e chiusura al 31 dicembre 2025, ai fini della misurazione degli obiettivi di *performance*.

Il Periodo di *Vesting*, per quanto riguarda il termine di maturazione del premio, si considera compiuto alla data di approvazione del Bilancio di esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione.

### **I target e la scala di performance del Piano LTI 2023-2025**

In tale prospettiva, la componente variabile di lungo periodo è legata al raggiungimento di determinati risultati a livello di Gruppo coerenti con quelli previsti dal Piano Industriale e, proprio per questo, il Piano LTI 2023-2025 è un piano chiuso il cui periodo di *performance* è allineato all’orizzonte temporale degli indirizzi strategici di Gruppo.

I *target* di riferimento sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (in relazione al SEVP Internal Audit & Compliance).

Il Piano LTI 2023-2025 prevede, purché siano raggiunti gli obiettivi di riferimento, l’assegnazione di un premio in forma monetaria volendo allinearsi alle prassi di mercato nazionali e internazionali di società a proprietà concentrata e alla finalità di *attraction* e *retention* di manager qualificati e competenti in un mercato del lavoro particolarmente dinamico e competitivo. La componente incentivante di lungo termine è parametrata su di un arco temporale pluriennale, nonché assoggettata a condizioni di *performance* e sostenibilità dei risultati positivi nel tempo, e interamente corrisposta upfront esclusivamente al termine di un Periodo di *Vesting* triennale.

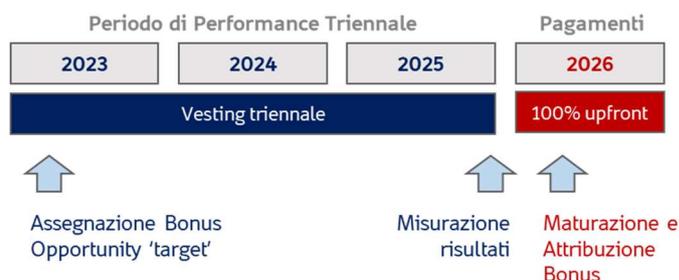
Come sopra detto, gli obiettivi e i KPI del Piano LTI 2023-2025 sono allineati al Piano Industriale per ancorare i risultati al livello di raggiungimento degli obiettivi strategici.

In considerazione del contesto di riferimento in cui si colloca il Gruppo Webuild in termini di competitività del mercato del lavoro, di progressiva espansione anche in geografie con prassi retributive eterogenee rispetto al mercato locale soprattutto alla luce delle recenti integrazioni, nonché per il dinamismo e la rapidità di cambiamento dello scenario macro-economico, si ritiene fondamentale allineare una parte significativa della remunerazione variabile (almeno il 50% della stessa) ad obiettivi di *performance* coerenti in termine di orizzonte temporale con gli obiettivi strategici della società per promuoverne il successo sostenibile (Racc. 27c del Codice CG).

Per i medesimi presupposti, in funzione delle peculiarità dell’attività di impresa e dei connessi profili di rischio nonché per preservare la capacità incentivante, l’effetto premiante e meritocratico derivante dall’utilizzo della componente variabile a favore di un ristretto *pool* di risorse chiave a livello di Gruppo, si ritiene che l’orizzonte temporale della componente variabile complessiva sia adeguatamente rappresentato tramite una componente di breve e una di lungo termine e ferma restando la facoltà per la Società di attivare ex post meccanismi di correzione dei risultati fino ad un periodo di 3-5 anni successivi alla maturazione del premio medesimo (c.d. *Clawback*).

Pertanto, tenuto conto dei periodi di *performance* e dei presidi sopra descritti, l’attuale schema incentivante non necessita di un ulteriore lasso temporale di differimento rispetto al momento della maturazione, considerando anche che l’effettiva erogazione per sua natura risulta in ogni caso differita di un trimestre rispetto al termine del periodo di *performance*, al fine di garantire l’erogabilità del premio solo a decorrere dall’approvazione del bilancio dell’esercizio di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione (Racc. 27d del Codice CG).

**Figura 7 – LTI 2023-2025 periodo di performance**



In particolare, coerentemente con la **Racc. 27c del Codice CG**, il Piano LTI 2023-2025 si basa su due tipologie di indicatori (anche nominati ‘Obiettivi del Piano LTI 2023-2025’), misurati disgiuntamente, rispetto ai valori di *budget*/Piano Industriale, di seguito elencati:

- (i) **indicatori economico-finanziari** individuati in **EBITDA/Oneri Finanziari** (con peso del 25% e misurazione del rapporto % tra l’EBITDA, come definito nei contratti di finanziamento, e gli oneri finanziari), **EBIT Cumulato** con peso del 25% e **Overheads on revenues**, con peso del 30%;
- (ii) **indicatori connessi a rischio e sostenibilità**, individuati in **Lost Time Injury Frequency Rate** (con peso del 10% e misurazione della riduzione media % nel periodo di *performance* dell’indice LTIFR) e **riduzione dell’intensità delle emissioni di gas ad effetto serra** (con peso del 10% e misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG – Scope 1-2 – vs Ricavi).

Il Bonus Maturato sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2023-2025. Ciascun Obiettivo che sia stato raggiunto in misura almeno pari alla soglia minima di *performance* predeterminata (*threshold*) sarà poi moltiplicato per il relativo peso in modo da determinare l’importo di Bonus Maturato riferibile a tale Obiettivo, che non potrà superare il *cap* massimo in caso di ‘*overperformance*’, secondo quanto indicato in Figura 8:

**Figura 8 - Piano LTI 2023-2025 - Scala di Pay-out**

Macro categorie	KPIs	Target di riferimento e misurazione	Peso	Payout Min	Payout Target	Payout Max (CAP)
Economico-Finanziari	EBITDA/Oneri Finanziari	Misurazione del rapporto % tra l’Ebitda (come descritto nei contratti di finanziamento) e gli Oneri Finanziari a fine piano	25%	12,5%	25%	35%
	Ebit Cumulato	Misurazione quantitativa cumulata in conseguenza a Piano Industriale 2023-2025	25%	12,5%	25%	35%
	Overheads on revenues	Misurazione % in conseguenza a Piano Industriale 2023-2025 a fine piano	30%	15%	30%	42%
Rischio e Sostenibilità	Lost Time Injury Frequency Rate	Riduzione media % nel periodo di performance dell’indice LTIFR	10%	5%	10%	14%
	Riduzione delle Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra	Misurazione quantitativa della riduzione di emissioni gas GHG (Scope1-2) vs ricavi	10%	5%	10%	14%

Conseguentemente, qualora tutti gli Obiettivi del Piano LTI 2023-2025 siano stati raggiunti in misura:

- (a) inferiore alla soglia minima, il Bonus Maturato sarà pari a zero;
- (b) pari alla soglia minima, il Bonus Maturato sarà pari al 50% del *Bonus Target*;
- (c) pari al 100%, il Bonus Maturato sarà pari al 100% del *Bonus Target*;
- (d) pari o superiore al Cap, il Bonus Maturato sarà pari al 140% del *Bonus Target*.

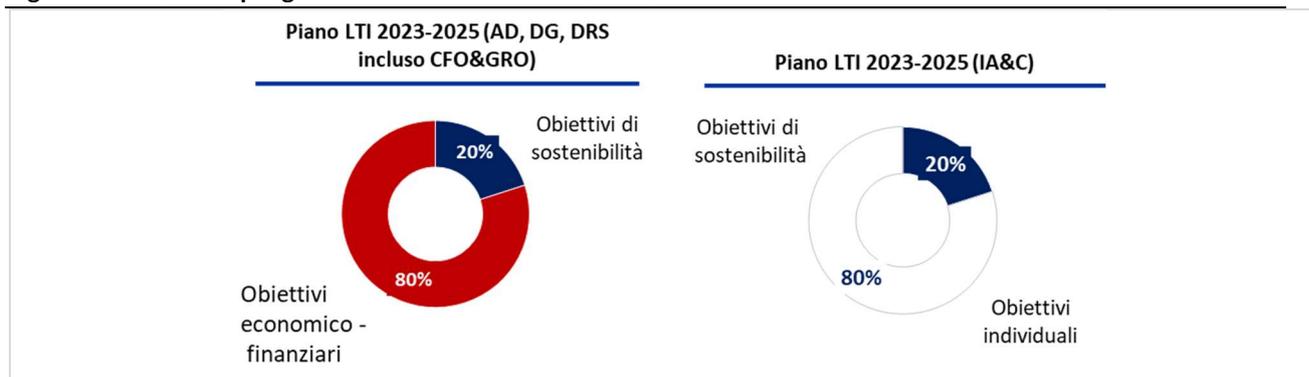
Al raggiungimento della *performance* di un obiettivo tra la soglia minima e il *target* o tra il *target* e il *cap*, il *pay-out* viene calcolato secondo un meccanismo di interpolazione lineare rispettivamente tra il 50% e il 100% e tra il 100% e il 140%.

Gli Obiettivi del Piano LTI 2023-2025 che non siano stati raggiunti in misura almeno pari alla soglia minima non saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo del Bonus Maturato, che sarà determinato sulla base del livello di raggiungimento degli altri Obiettivi del Piano LTI 2023-2025 che siano stati raggiunti in misura almeno pari alla soglia minima, moltiplicati per il relativo peso.

La *disclosure* puntuale dei livelli *target* previsti, coerenti con il Piano Industriale nonché allineati alla *Guidance* fornita al mercato, non viene effettuata in questa sede per ragioni di *market sensitivity*, fermo restando che un’informativa puntuale sul livello di raggiungimento dei *target* verrà effettuata in sede di consuntivazione, all’interno della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all’esercizio 2025.

Si evidenzia che il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del Piano LTI 2023-2025, con obiettivi riferiti prevalentemente alla *performance* individuale con un peso pari all’80% del totale LTI in coerenza con i compiti assegnati e, analogamente ai Beneficiari del Piano LTI 2023-2025, con indicatori connessi a rischio e sostenibilità. Sono pertanto esclusi, alla luce della peculiare responsabilità in capo al ruolo, gli indicatori economico-finanziari.

**Figura 9 - Schema riepilogativo struttura Piano LTI 2023-2025**



L’accertamento del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 2023-2025 è effettuato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN e, per quanto di competenza, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (per quanto attiene al SEVP Internal Audit & Compliance), previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima di *performance*, come sopra riportato.

Il Piano LTI 2023-2025 potrà essere esteso anche a coloro che nel corso del triennio 2023-2025 entrino a far parte del *Management* del Gruppo e/o assumano, per crescita interna di carriera, la posizione di Direttore Generale e/o lo *status* di Dirigente con Responsabilità Strategiche. In tal caso, l’inclusione è subordinata alla condizione di poter partecipare al Piano almeno per un esercizio completo e le percentuali di incentivazione saranno riparametrate sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano LTI 2023-2025.

### **3.3. La Politica in materia di benefici non monetari e sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Con l’obiettivo di assicurare un’offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale e internazionale, il trattamento economico complessivo degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei DRS viene completato da *benefit* non monetari.

A beneficio degli Amministratori è prevista una copertura assicurativa per infortuni professionali ed extraprofessionali che abbiano come conseguenza la morte o l’invalidità permanente.

All’Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS, conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (CCNL Dirigenti) applicato dalla Società, viene garantita una copertura assicurativa in caso di morte o invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica, per cause diverse da infortunio e malattia professionale.

In conformità alle *best practice* di settore, la Società si è inoltre dotata di una polizza assicurativa *D&O* (i.e. *Directors & Officers*), a copertura delle eventuali responsabilità nei confronti di terzi (e della Società), per comportamenti non dolosi dei predetti soggetti.

All’Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai DRS possono inoltre essere assegnate autovetture aziendali ad uso promiscuo ed eventuali residenze ad uso abitativo, secondo le *policy* aziendali tempo per tempo vigenti.

### **3.4. Effetti della cessazione sul pagamento delle componenti variabili**

Con riferimento al STI, il Beneficiario perderà il diritto alla relativa corresponsione nel caso in cui al momento della erogazione (i) sia cessato il rapporto di lavoro ovvero (ii) se dovesse essere in periodo di preavviso svolto in servizio.

Resta inteso che (i) salvi i casi di morte e infermità, il rapporto di lavoro si intende a questi fini cessato dal momento della comunicazione di cessazione del medesimo per qualsiasi causa, a prescindere da ogni eventuale periodo di

preavviso contrattualmente dovuto, (ii) resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, di derogare, nei termini e nei modi che verranno dallo stesso individuati a suo insindacabile giudizio, circa l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo 3.5.

Per quanto attiene agli effetti della cessazione del rapporto di lavoro subordinato o della carica di Amministratore in relazione al Piano LTI 2023-2025 prima dello scadere del Periodo di *Vesting* ivi previsto, stante che il diritto di ricevere il premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, potranno verificarsi le seguenti diverse circostanze:

- a) in caso di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di una delle seguenti ipotesi ("*Bad Leaver*"):
  - dimissioni volontarie del Beneficiario;
  - risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa della Società per giusta causa ex art. 2119 del Cod. Civ.;
  - revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa;
  - recesso anticipato dal contratto di collaborazione autonoma/parasubordinata per giusta causa; il Beneficiario decadrà automaticamente, in via definitiva e irrevocabile, dal diritto alla partecipazione al Piano LTI 2023-2025 e dai relativi benefici, anche per il pro quota eventualmente maturato;
- b) in tutti i restanti casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il Periodo di *Vesting* a seguito di un'ipotesi diversa da quelle sopra rappresentate ("*Good Leaver*"), il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare del diritto a una frazione del bonus determinata secondo il criterio *pro-rata temporis*;
- c) nei casi di cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica dovuta a ("*Leaver*"):
  - decesso;
  - invalidità totale e permanente;
  - pensionamento; il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà comunque titolare del diritto alla partecipazione al Piano LTI 2023-2025 se la cessazione sia avvenuta in data successiva al periodo di *Vesting* ovvero, se quest'ultima sia avvenuta durante il Periodo di *Vesting*, resterà titolare della porzione del relativo diritto determinata *pro-rata temporis*.

### **3.5. La Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Per il caso di eventuale cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo *manager*, si applicano le previsioni normative vigenti nonché quanto previsto dal CCNL Dirigenti. Gli accordi transattivi per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con i suddetti soggetti, ex art. 2113 c.c. e con rinuncia a qualsivoglia pretesa nei confronti della Società e del Gruppo, possono essere perfezionati, in ragione della normativa di legge e della disciplina contrattuale collettiva applicata, quando non sia configurabile una cessazione del rapporto stesso in presenza di risultati oggettivamente inadeguati, in linea con i *benchmark* di riferimento in materia, pure perseguendo forme post contrattuali di tutela del patrimonio e degli interessi della Società. In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere - in particolare ai singoli Direttori Generali e DRS - trattamenti economici incentivanti all'esodo che non possono comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione globale di fatto ai sensi dell'ex art. 2121 c.c., oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. l'indennità sostitutiva del preavviso), e a eventuali pattuizioni ad hoc post contrattuali aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge e/o dal CCNL a tutela degli interessi della Società (v. patti di non concorrenza, accordi di non storno, obblighi di riservatezza e non discredito, obblighi di cooperazione, ecc.)<sup>7</sup>.

Resta inteso che (i) salvi i casi di morte e infermità, il rapporto di lavoro si intende a questi fini cessato dal momento della comunicazione di cessazione del medesimo per qualsiasi causa, a prescindere da ogni eventuale periodo di

---

<sup>7</sup> Detti trattamenti sono definiti in sede di perfezionamento dell'accordo transattivo, prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, le *performance* individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Nello specifico i suddetti eventuali trattamenti incentivanti all'esodo sono finalizzati a supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando al contempo i costi e i rischi, attuali e prospettici, prendendo in considerazione (i) i risultati complessivi della Società e le *performance* individuali, nonché tenuto conto (ii) dell'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, (iii) del fatto che il soggetto abbia fornito prestazioni inferiori alle ragionevoli aspettative, (iv) della circostanza che l'individuo abbia assunto rischi non adeguati, (v) del fatto che il soggetto abbia messo in atto comportamenti e/o dimostrato atteggiamenti non allineati ai valori aziendali, (vi) degli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto di lavoro specialmente per soggetti che si trovino in particolari situazioni anagrafiche e/o personale, (vii) di ogni altro fatto/circostanza/atteggiamento/comportamento afferente l'individuo, l'azienda e il contesto sociale che abbiano un impatto sulla decisione di giungere alla risoluzione del rapporto, (viii) della motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificata secondo i parametri di tempo in tempo vigenti) posto in relazione con l'interesse aziendale a giungere comunque ad una risoluzione consensuale del rapporto attraverso la corresponsione di un importo il cui costo, calcolato sulla base di riscontri adeguati (ed eventualmente come indicato da soggetti terzi competenti, quale l'autorità giudiziaria/arbitrale) non sia superiore a quello che verrebbe presumibilmente sostenuto nel caso in cui il soggetto venisse licenziato e si rivolgesse al giudice per tutelare le proprie ragioni. In ogni caso, i criteri di cui sopra vengono, a seconda della peculiarità di ciascun caso concreto, ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

preavviso contrattualmente dovuto, (ii) resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del CRN, di derogare, nei termini e nei modi che verranno dallo stesso individuati a suo insindacabile giudizio, circa l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo 3.5.

### **3.6. Clausole di malus e claw-back**

In relazione alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo della remunerazione, qualunque sia il beneficiario delle medesime, sono inoltre previste, entro i termini di prescrizione individuati dalle vigenti disposizioni legislativamente ed indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato, clausole di *claw-back* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione (ovvero di non erogare tali componenti variabili, nel contesto delle clausole di *malus*) il cui ammontare sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ragione **(Racc. 27e del Codice CG)**:

- a) della violazione, da parte del Beneficiario, delle norme aziendali, contrattuali o legali, o
- b) di suoi comportamenti individuali dolosi o gravemente colposi volti all'alterazione dei dati utilizzati per la misurazione del conseguimento degli obiettivi.

Nessun compenso potrà inoltre erogato in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e Modello *Anticorruption*), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

L'applicazione di detti meccanismi fa, comunque, salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

## **4. LA DECLINAZIONE DELLE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE**

---

### **4.1. La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione**

#### ***Il compenso assembleare per la carica***

L'Assemblea della Società tenutasi in data 30 aprile 2021 ha deliberato in Euro 400.000 il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

#### ***Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica***

Non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

#### ***Benefit***

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

### **4.2. La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021 ha deliberato l'erogazione di un compenso in favore del Vice Presidente pari ad Euro 100.000 annui lordi per le attività statutarie dal medesimo assolve. Detto importo è aggiuntivo rispetto al compenso dal medesimo percepito quale Consigliere di Amministrazione.

### **4.3. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

#### ***Il compenso assembleare per la carica***

L'Assemblea della Società tenutasi in data 30 aprile 2021 ha deliberato di determinare in Euro 60.000 il compenso annuo lordo a favore di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, importo adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio **(Racc. 29 del Codice CG)**.

#### ***Il compenso per gli incarichi nei comitati consiliari***

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021, avuto riguardo alle responsabilità ascrivibili ai diversi organi collegiali, in conformità alle specifiche normative di riferimento applicabili, alle competenze richieste e/o alle qualificazioni professionali possedute dai rispettivi componenti, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalle predette normative vigenti e alla prevedibile durata e frequenza delle riunioni dei Comitati, ipotizzabili alla luce dei compiti ad essi attribuiti, su proposta del CRN e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di erogare i seguenti compensi ai componenti dei Comitato endoconsiliari nominati, in continuità con il precedente mandato:

Comitato	Componenti	Emolumento lordo annuo (€)		Totale lordo annuo (€)
		Presidente	Membro	
Controllo, Rischi e Sostenibilità	6	60.000	45.000	285.000
Remunerazione e Nomine	3	35.000	20.000	75.000
Operazioni con Parti Correlate	4	15.000	10.000	45.000

#### **Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica**

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

#### **Benefit**

In favore degli Amministratori non esecutivi sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1 allegata).

#### **4.4. La remunerazione degli Organi di Controllo**

##### **Remunerazione dei Sindaci**

La politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è stata determinata conformemente a quanto disposto dall'art. 2402 del Codice Civile, dall'Assemblea del 4 maggio 2020, che ha stabilito in Euro 140.000 il compenso annuale per il Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 80.000 il compenso annuale per ciascuno dei Sindaci effettivi. Quanto al dettaglio degli elementi della remunerazione dei Sindaci si rinvia alla Sezione II.

L'Assemblea degli Azionisti 2023 delibererà i compensi del Presidente e dei componenti del Collegio Sindacale di nuova-nomina per il mandato 2023-2025.

#### **4.5. La remunerazione dell'Amministratore Delegato**

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2021 ha nominato Pietro Salini quale Amministratore Delegato della Società, conferendo allo stesso la legale rappresentanza della Società, i poteri di firma di fronte ai terzi ed in giudizio nonché tutti i necessari poteri per la gestione dell'attività d'impresa, con la facoltà di sub-delegare la responsabilità dell'organizzazione e della conduzione di determinati settori di attività.

L'Amministratore Delegato è, ad oggi, l'unico Amministratore esecutivo della Società. Il medesimo è altresì Dirigente della Società, di talché Pietro Salini è legato alla Società anche da un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le funzioni autonome e distinte di dirigente.

##### **Le componenti fisse della remunerazione**

La Remunerazione Annuale Lorda (RAL) spettante all'Amministratore Delegato, in ragione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale intercorrente con la Società e a fronte dello svolgimento delle mansioni oggetto di tale rapporto, è pari ad Euro 650.000.

L'ammontare dell'emolumento fisso ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile spettante all'Amministratore Delegato per l'esercizio della delega è pari ad Euro 1.350.000 lordi annui.

Alla luce di quanto sopra, la componente fissa del complessivo trattamento economico dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL e dell'emolumento fisso ex art. 2389, comma 3, del Codice Civile per le attività di amministratore delegato (complessivamente, "**Componente Fissa AD**"), è pari ad Euro 2.000.000 lordi annui.

L'Amministratore Delegato non percepisce ulteriori emolumenti per le cariche rivestite all'interno del Gruppo (con particolare riguardo, alla data attuale, di Presidente di Lane Industries e di Presidente e CEO di Webuild US Holding). Oltre alla Componente Fissa AD, quale ulteriore elemento fisso della remunerazione dell'Amministratore Delegato, va computato anche il compenso di Euro 60.000 lordi annui deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione.

La Componente Fissa AD è da considerarsi adeguata a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

##### **Le componenti variabili di breve periodo della remunerazione**

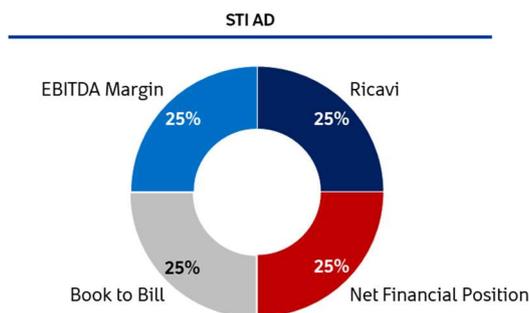
L'Amministratore Delegato potrà maturare, in tale propria qualità e dunque quale corrispettivo per l'esercizio della propria delega di poteri, il diritto di percepire un emolumento variabile, sempre ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, in termini di STI e Piano LTI.

Per quanto attiene allo STI AD, il medesimo viene riconosciuto in funzione del raggiungimento di obiettivi di Gruppo economico-finanziari, non applicandosi, all'Amministratore Delegato, l'attribuzione di obiettivi di *performance Aziendale/di Direzione* previsti per i Direttori Generali e i DRS.

L'ammontare dello STI AD - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD - è fissato in un importo pari, al

raggiungimento del 100% degli obiettivi, a Euro 2.000.000 lordi. Corresponsione ed ammontare dello STI AD sono condizionati e parametrati al raggiungimento di obiettivi fissati come illustrato nella Figura 10.

**Figura 10 - Struttura STI AD**



Il diritto a percepire lo STI AD matura in funzione dei risultati conseguiti e valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un valore minimo (*performance* minima) ad uno massimo (*performance* massima), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente dal 50% al 140% della Componente Fissa AD, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia minima (*threshold*) dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell'obiettivo verrà riconosciuto.

**La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2023-2025**

Per quanto attiene al piano di incentivazione di lungo periodo, l'Amministratore Delegato è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione quale Beneficiario del Piano LTI 2023-2025 come descritto al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

L'ammontare del LTI 2023-2025 è individuato in un importo pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati, ad Euro 6.000.000, assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD. Tale importo, rapportato alla intera durata del Piano, è pari a Euro 2.000.000 su base annua; si ricorda infatti che si tratta di un piano "chiuso", che prevede cioè un'unica assegnazione all'inizio del periodo di *performance* triennale. Le modalità relative all'eventuale corresponsione sono condizionate e paramtrate al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come descritte al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

**Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica e del rapporto di lavoro subordinato**

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato né esistono accordi che prevedono indennità in caso di cessazione anticipata del mandato o revoca della carica e/o della delega ovvero in caso di mancato rinnovo delle stesse.

Peraltro, posto che l'Amministratore Delegato intrattiene, come rilevato, un rapporto di lavoro subordinato con la Società, egli è destinatario, per quanto concerne tale distinto rapporto, delle ordinarie tutele previste dal CCNL Dirigenti per il caso di licenziamento e/o risoluzione del rapporto di lavoro subordinato.

**Benefit**

In favore dell'Amministratore Delegato, sono corrisposti benefici non monetari (per i dettagli, si veda Sezione II, Tabella 1).

**4.6. La remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS**

La Società individua di tempo in tempo i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sulla base delle funzioni effettivamente svolte, in coerenza con la definizione di cui al *Regolamento Consob n. 17221/2010*.

Nella **Tabella 1** vengono riportati i Direttori Generali e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla data della presente relazione, con evidenza dell'area di appartenenza (Corporate/Operations):

**Tabella 1 - Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

TITOLO DELLA POSIZIONE	AREA	NOMINATIVO
Direttore Generale Corporate & Finance	Corporate	Massimo Ferrari
Direttore Generale Global Operations	Operations	Claudio Lautizi
SEVP Internal Audit & Compliance	Corporate	Francesco Albieri

<b>SEVP General Counsel</b>	Corporate	Vinicio Fasciani
<b>Chief HR Organization and Systems Officer</b>	Corporate	Gian Luca Grondona
<b>Chief Bidding &amp; Engineering Officer</b>	Corporate	Michele Longo
<b>Chief Supply Chain Officer</b>	Corporate	Claudio Notarantonio
<b>Chief Financial Officer &amp; Group Risk Officer</b>	Corporate	Massimo Pompei
<b>SEVP Operations Oceania</b>	Operations	Marco Assorati
<b>Chief Executive Officer Lane</b>	Lane	Ignacio Botella
<b>SEVP Operations Sub-Saharan Africa</b>	Operations	Christian Fabio Capitanio
<b>SEVP Group Commercial</b>	Operations	Francesco Falco
<b>SEVP Operations (Rail) Webuild Italia</b>	Operations	Nicola Meistro
<b>SEVP Operations Europe</b>	Operations	Pablo Sonnendrucker Martinez

### **La componente fissa della remunerazione**

La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS è determinata in funzione del ruolo e delle responsabilità assegnate e può essere periodicamente soggetta ad adeguamento nell'ambito del processo annuale di *salary review* effettuata in relazione a tutte le risorse manageriali.

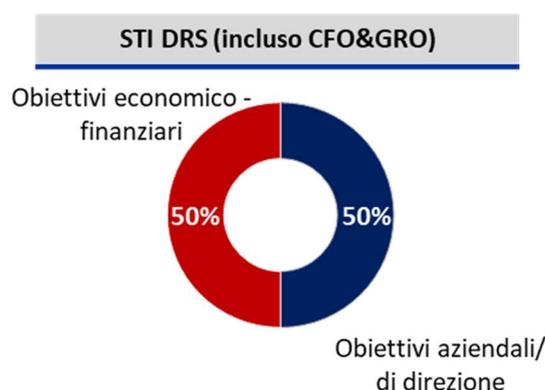
In linea con le raccomandazioni del Codice CG, la componente fissa della remunerazione è determinata in modo tale da remunerare adeguatamente la prestazione dei Direttori Generali e dei DRS nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui la stessa è subordinata. Inoltre, ai Direttori Generali e ai DRS spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

### **La componente variabile di breve periodo della remunerazione**

Quanto alla componente variabile, con riferimento all'esercizio 2023, i Direttori Generali e i DRS potranno maturare il diritto di percepire una retribuzione variabile di breve periodo ("STI DRS") pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, ad una quota delle rispettive componenti fisse della remunerazione ricompresa tra il 50% e il 100% in ragione delle caratteristiche del ruolo ricoperto.

Corresponsione ed ammontare dei rispettivi STI DRS sono condizionati e parametrati al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con relativo peso (Figura 11).

**Figura 11 - Struttura STI DG/DRS (incluso il Chief Financial Officer & Group Risk Officer)**



Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer è destinatario del piano STI con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto per i DRS, con specifica declinazione dei soli Obiettivi di Direzione, che pesano il 30% del Totale STI, in coerenza con le funzioni di Group Risk Officer.

Il SEVP Internal Audit & Compliance è destinatario del piano STI con obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto esclusi i soli obiettivi di natura economico-finanziaria e con specifica declinazione degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con pesatura ognuno del 50% del Totale STI, in coerenza con i compiti assegnati.



Il diritto di percepire lo STI DRS matura in funzione dei risultati conseguiti, valutati secondo una scala di *performance* con *range* variabile da un valore minimo (la “*Performance minima*”) ad un valore massimo (la “*Performance massima*”), con corrispondente erogazione di un compenso variabile rispettivamente tra il 50% e il 140% della componente fissa della remunerazione, calcolato attraverso interpolazione lineare per intervalli predeterminati. In caso di *performance* inferiore alla soglia minima (*threshold*) dei rispettivi obiettivi, nessun importo connesso a quell’obiettivo verrà riconosciuto.

**La componente variabile di lungo periodo della remunerazione: Piano LTI 2023-2025**

Per quanto riguarda i criteri di partecipazione al Piano LTI 2023-2025 dei Direttori Generali e dei DRS, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 3.2.

Nel caso di partecipazione, l’ammontare del LTI 2023-2025 è differenziato in funzione del ruolo ricoperto dai Beneficiari ed è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi su base triennale, rispettivamente al 90%, al 150% o al 300% della Componente Fissa - ovvero rispettivamente al 30%, 50% o 100% su base annua. Si tratta di un piano “chiuso”, che prevede cioè un’unica assegnazione all’inizio del periodo di *performance* triennale. Le modalità relative ad eventuale corresponsione sono condizionate e parametrize al raggiungimento degli obiettivi fissati, così come illustrato al paragrafo 3.2, al quale si rinvia.

**Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto**

Per i Direttori Generali e i DRS che siano dipendenti della Società trova applicazione, in caso di cessazione del relativo rapporto di lavoro subordinato, il trattamento stabilito dalla normativa di legge e/o dal CCNL Dirigenti e/o la differente disciplina contrattuale collettiva rispettivamente applicabile.

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro, la Società può riconoscere ai singoli Direttori Generali e DRS trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto previsto ai sensi delle suddette disposizioni purché vi sia un interesse della Società in tal senso e ad esclusione delle ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Società.

L’importo derivante dall’applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione globale di fatto – oltre alle tutele previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. l’indennità sostitutiva del preavviso) – definite in sede di perfezionamento dell’accordo transattivo prendendo in considerazione i risultati complessivi della Società, delle *performance* individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Condizione essenziale ulteriore al riconoscimento dei citati importi aggiuntivi è che il *Manager* sottoscriva un accordo con funzione transattiva che preveda (i) la rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa nei confronti della Società, del Gruppo e degli Azionisti, (ii) la cessazione di qualsivoglia incarico all’interno della Società e/o del Gruppo, (iii) clausole reciproche in tema di riservatezza, confidenzialità e non discredito.

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Società si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all’ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Quanto alla sussistenza di accordi perfezionati in costanza di rapporto di lavoro, si evidenzia come la Società abbia attualmente in essere, con alcuni DRS, specifici accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

I termini di detti accordi, definiti in linea con la normativa vigente e con i *benchmark* di riferimento – secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione prevedono la corresponsione di una indennità di 24 mensilità<sup>8</sup> oltre alle tutele

<sup>8</sup> Assumendo quale parametro di riferimento la retribuzione globale di fatto, data dalla sommatoria della retribuzione annua lorda, della media della retribuzione variabile degli ultimi tre anni, dalla valorizzazione degli eventuali *fringe benefit*.

previste dalla legge e/o dal vigente CCNL (es. indennità sostitutiva del preavviso), nel caso di (i) cambio di controllo azionario della Società (ii) ovvero in caso di licenziamento non per giusta causa ex art. 2119 del Codice Civile. Resta fermo, infine, quanto illustrato nel paragrafo 3.4. in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2023-2025.

***Benefit***

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono previste forme di copertura assicurativa e assistenziale a condizioni di miglior favore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente di una residenza ad uso abitativo (per i dettagli, si veda la Sezione II Tabella 1).

## SEZIONE II: LA RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022

### INTRODUZIONE ALLA SEZIONE II

La **Sezione II** della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, oltre ad esporre in dettaglio le informazioni relative ai compensi percepiti nell'anno di riferimento dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, descrive la correlazione tra i livelli di raggiungimento della *performance* e le componenti di remunerazione variabile in relazione alle Politiche applicabili. Inoltre, la Sezione include le informazioni relative alla variazione dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dipendenti e della *performance* aziendale.

### CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE, PAYOUT E CONFRONTO TRA OBIETTIVI DI PERFORMANCE RAGGIUNTI E PREVISTI

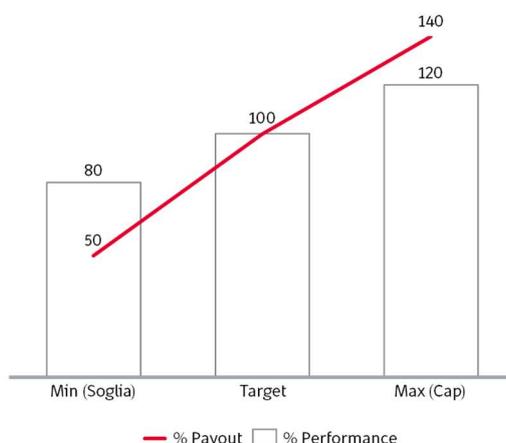
La remunerazione variabile, sia di breve (STI) che di lungo termine (LTI), è collegata ad una serie di indicatori che rappresentano, tempo per tempo, i *driver* sui quali focalizzare la *performance* del *Management* al raggiungimento di obiettivi che costituiscono la base delle strategie di breve e lungo termine dell'azienda, nonché dei pilastri e dei razionali connessi al Piano Industriale. La struttura dei sistemi incentivanti prevede, in particolare, che ciascun obiettivo assegnato venga misurato singolarmente all'interno di una specifica scala di *performance*, in funzione dell'effettivo livello di raggiungimento, collegata ad una curva di *payout* (Figura 13).

La correlazione tra la *performance* e il *payout* è calcolata attraverso un'interpolazione lineare per intervalli prestabiliti, con delle soglie minime di *performance* al di sotto delle quali non è prevista l'attivazione di alcun pagamento. Questa correlazione garantisce così che i sistemi di remunerazione variabile si basino su concreti criteri di 'sostenibilità', ovvero che gli stessi originino pagamenti solo se gli obiettivi, qualitativi o quantitativi, a cui lo specifico premio è collegato, siano stati 'misurati' e raggiunti in misura significativa.

La curva di *performance* prevede, quindi, una soglia minima di accesso pari almeno all'80% del valore del *target* assegnato, a cui corrisponde un'erogazione pari al 50% del *bonus target* e un livello massimo pari al 120% del *target*, cui corrisponde un'erogazione pari al 140% del *bonus target*. Per *performance* superiori al 120%, soglia massima oltre la quale l'*extra performance* non produce effetti sul *bonus* erogabile, è disposta, invece, l'applicazione di un *cap* alla remunerazione variabile, sia essa di breve o lungo termine, limitando in questo modo il valore del *bonus* erogabile a soglie massime definite *ex-ante*.

I sistemi di remunerazione variabile, in linea con le raccomandazioni normative nonché con le *best practice* di mercato, includono, altresì, al loro interno obiettivi economico-finanziari, di progetto, qualitativi e *ESG*, garantendo pertanto un corretto bilanciamento tra obiettivi 'quantitativi' e 'qualitativi', permettendo conseguentemente di valutare quanto gli stessi siano stati raggiunti ma anche di "pesare" e considerare le competenze e i comportamenti per raggiungere gli stessi obiettivi.

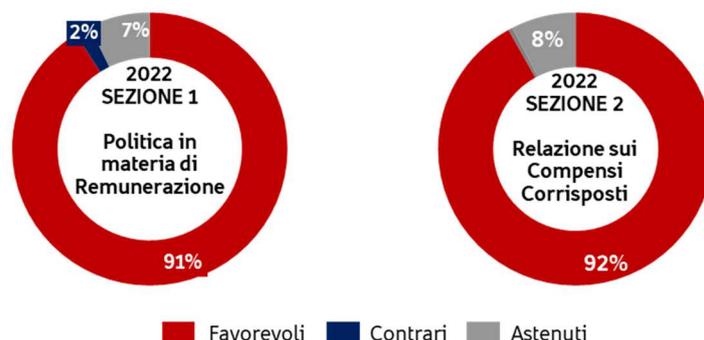
Figura 13 - Correlazione *performance-payout*



Nelle pagine seguenti viene data rappresentazione della correlazione tra *performance* e *payout* per quanto attiene i sistemi di incentivazione variabile 2022. Nella rappresentazione dei dati, si è tenuto conto (i) dei requisiti normativi finalizzati a favorire la trasparenza e il coinvolgimento dei soci sul tema delle remunerazioni nonché (ii) delle ultime

risultanze dei voti assembleari (Figura 14) che, seppur positive, rappresentano un punto di partenza per un percorso di ulteriore chiarezza rispetto alle modalità di rappresentazione delle tematiche connesse alla remunerazione.

**Figura 14 - Esito votazioni Assemblea degli Azionisti 2022**



### **ATTUAZIONE DI ADJUSTMENT**

Alla luce dell'evoluzione del contesto macroeconomico, per il rincaro delle materie prime nonché per gli effetti di portata straordinaria (Covid – 19 e conflitto Russia-Ucraina), la Società ha ritenuto opportuna l'adozione, su basi razionali e dimostrate, di una metodologia di aggiustamento, per la verifica e il monitoraggio dei suddetti effetti, in particolare in termini di costi e ricavi sui KPI economico-finanziari cui è collegata la remunerazione variabile.

Tale valutazione, effettuata dal Consiglio di Amministrazione con il supporto di un consulente esterno, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha determinato la ridefinizione di alcuni *target* relativi agli obiettivi di *performance* sottostanti alle componenti variabili di breve e lungo termine, in applicazione e attuazione del principio di meritocrazia che rappresenta uno dei pilastri della Politica di remunerazione della Società, declinato in termini di valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere dal *management* per il relativo raggiungimento, con eliminazione su basi razionali e dimostrate, in sede di valutazione e consuntivazione delle *performance*, dei fattori esogeni non prevedibili e non rientranti nella sfera di dominio dei dirigenti. Quanto precede, al fine di garantire la comparabilità dei risultati e la valorizzazione dell'effettiva *performance* aziendale derivante dall'azione manageriale.

## CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI, DELLA REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ

In conformità con il nuovo Regolamento Emittenti e con l'Allegato 3A, Schema 7-bis, Sezione II, Prima parte, paragrafo 1.5, si riporta di seguito la tabella (Tabella 6) che illustra il confronto tra la variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti.

**Tabella 6 - Variazione annuale dei compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali, dei risultati della Società e della remunerazione dei Dipendenti (Euro/000)**

		2019	2020	2021	2022	Delta 2022-2021
<b>Amministratore Delegato</b>	<b>Salini Pietro</b>	<b>5.400</b>	<b>6.144</b>	<b>4.582</b>	<b>6.540</b>	<b>43%</b>
	di cui fisso	2.000	2.000	2.000	2.000	0%
	di cui emolumenti di cui variabile <sup>a</sup>	60	87	85	66	-23%
	di cui benefit	3.215	3.913	2.368	4.318	82%
		125	144	129	156	21%
<b>Presidente</b>	<b>Iacovone Donato</b>	28	404	435	450	3%
<b>Vice presidente</b>	<b>Greco Nicola</b>	187	256	211	170	-19%
<b>Amministratori</b>	<b>Alghisi Andrea<sup>b</sup></b>				16	-
	<b>Croff Davide*</b>			50	75	49%
	<b>Di Stefano Piepaolo<sup>b</sup></b>	4	107	78	48	-38%
	<b>Marinali Barbara*</b>			84	105	25%
	<b>Mazzarella Flavia*</b>			73	110	49%
	<b>Mele Francesco Renato<sup>b</sup></b>				16	-
	<b>Naddeo Teresa*</b>			84	125	49%
	<b>Natale Marina</b>	7	136	135	115	-14%
	<b>Parente Ferdinando</b>	126	155	151	155	2%
	<b>Sabato Tommaso<sup>*,b</sup></b>			70	57	-18%
	<b>Salini Alessandro</b>	64	64	65	65	0%
	<b>Torielli Serena Maria*</b>			73	110	49%
<b>Valensise Michele*</b>			43	65	49%	
<b>Zanetti Laura*</b>			57	85	49%	
<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	<b>Sarubbi Giacinto</b>	120	134	140	140	0%
<b>Sindaci effettivi</b>	<b>Cassader Roberto</b>	0	53	80	80	0%
	<b>Simonelli Paola</b>	0	53	80	80	0%
<b>Direttore Generale Corporate &amp; Finance</b>	<b>Ferrari Massimo</b>	<b>4.146</b>	<b>2.905</b>	<b>1.862</b>	<b>2.470</b>	<b>33%</b>
	di cui fisso	800	800	800	800	0%
	di cui variabile <sup>a</sup>	3.308	2.064	1.021	1.637	60%
<b>Direttore Generale Global Operations</b>	<b>Lautizi Claudio</b>	<b>2.275</b>	<b>2.155</b>	<b>1.370</b>	<b>2.206</b>	<b>61%</b>
	di cui fisso	602	602	602	720	20%
	di cui variabile <sup>a</sup>	1.674	1.553	768	1.460	90%
	di cui benefit				26	-
<b>Altri Dipendenti<sup>d</sup></b>	Media della Remunerazione Annuale fissa	70	70	67	66	-1%
	Media della Remunerazione Annuale Fissa e Variabile	74	73	69	69	0%
	EBT (Mio€)	91	332	80	251	214%
<b>Risultati società<sup>e</sup></b>	Ricavi (Mio€)	5.331	5.315	6.691	8.163	22%
	Adj. EBITDA (Mio€)	423	779	451	572	27%
	Backlog (Mld €)	36	42	45	53	17%
	<b>Rapporto remunerazione AD-Dipendenti</b>	Payratio Remunerazione Annuale fissa	28x	29x	30x	30x
	Payratio Remunerazione Annuale Fissa e Variabile	71x	81x	63x	91x	28x

<sup>a</sup>= come indicato nella Tabella 1, inclusi "Bonus e Altri Incentivi", comprensivi del Bonus LTI 2020-2022 di competenza erogabile.

<sup>b</sup>= amministratore con carica ricoperta per una sola parte dell'anno 2022, indicato compenso pro-quota.

<sup>c</sup>= retribuzione calcolata su base full-time-equivalent al 31/12 per ciascun anno. Include: retribuzione fissa, indennità, patti di non concorrenza, variabile di breve (STI) e lungo termine (LTI) di competenza oltre a eventuali premialità non ricorrenti relative a dirigenti, quadri e impiegati; sono esclusi i dati relativi ai Direttori Generali, la cui remunerazione è riportata in forma nominativa.

<sup>d</sup>= la retribuzione media fissa e variabile (e il conseguente rapporto remunerazione AD-Dipendenti) include per l'anno 2021 la variazione di perimetro dovuta all'inclusione di tutto il personale Astaldi con dati retributivi e di teste calcolati full-year rispetto al dato 2022.

<sup>e</sup>= il confronto dei risultati della Società include per l'anno 2021 la variazione di perimetro dovuta all'inclusione di Astaldi.

\*= il delta esposto in tabella, se disponibile il dato relativo ai compensi 2021, è relativo al rapporto con i compensi 2022 effettivamente percepiti.

## 5. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

### 5.1. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica

Il 30 aprile 2021, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2021 – 2023, fissando i relativi compensi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per i Consiglieri, confermati nei medesimi importi del precedente mandato, come di seguito riportato:

Emolumento lordo annuo approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (Euro)	
Presidente	400.000
Consiglieri	60.000

A valle del suddetto rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in data 13 maggio 2021, il Consiglio ha istituito i Comitati endoconsiliari fissandone i relativi compensi, come di seguito indicato:

Comitato	Emolumenti lordi annui approvati dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021 (Euro)	
	Presidente	Membri
Controllo, Rischi e Sostenibilità	60.000	45.000
Remunerazione e Nomine	35.000	20.000
Operazioni con Parti Correlate	15.000	10.000
Comitato Strategico <sup>9</sup>	40.000	25.000

I compensi erogati in relazione a ciascun Amministratore in carica nell'esercizio 2022, sono nel dettaglio riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata alla Relazione, redatta secondo lo *standard* stabilito dalla Consob.

### Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per gli Amministratori non esecutivi in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

### Benefit

In favore degli Amministratori non esecutivi sono erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale.

### 5.2. Le componenti della remunerazione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato, per il triennio 2020-2022, dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2020, che ne ha altresì deliberato il relativo compenso come segue:

Nome	Ruolo	Compenso annuo lordo
Giacinto Gaetano Sarubbi	Presidente	140.000
Cassader Roberto	Sindaco Effettivo	80.000
Simonelli Paola	Sindaco Effettivo	80.000

Per i compensi effettivamente erogati nel corso del 2022 si rimanda alla Sezione II Tabella 1.

### 5.3. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dell'Amministratore Delegato

#### La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Nel corso del 2022, in aggiunta al compenso di Euro 60.000 lordi annui erogato in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione e al compenso di Euro 5.685 lordi per la partecipazione al Comitato Strategico (organo cessato il 25 marzo 2022, a seguito della delibera di completamento del Progetto Italia, da parte del Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data), l'Amministratore Delegato Pietro Salini ha percepito un emolumento fisso per la delega, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, pari a Euro 1.350.000 lordi, oltre ad Euro 650.000 lordi a titolo di Remunerazione Annuale Lorda per le distinte mansioni dirigenziali svolte.

<sup>9</sup> Fino alla data di cessazione di detto Comitato a seguito della delibera di completamento di Progetto Italia (25 marzo 2022).

Si evidenzia che nessun compenso è stato erogato a Pietro Salini in relazione agli incarichi dal medesimo assunti nel Gruppo Lane.

### La componente variabile STI 2022 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile STI 2022 dell'Amministratore Delegato ("STI AD 2022"), la medesima - assumendo quale base di calcolo la Componente Fissa AD — è quantificata, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, in un importo pari a Euro 2.000.000 lordi.

Gli obiettivi di STI AD 2022 sono stati declinati come segue e determinati sulla base dei dati di *budget* relativi all'esercizio 2022, come rappresentato nello schema seguente.

Categorie	Parametri	Peso
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	25%
	▪ Net Financial Position	25%
	▪ Book to Bill	25%
	▪ EBITDA Margin	25%

Viene di seguito illustrata la *performance* dello STI AD 2022 e il relativo *payout*.

Figura 15 - Correlazione *performance-payout* STI 2022 Amministratore Delegato

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
<b>Risultati economico finanziari</b>									
Ricavi	25%	Mio/€	8.163				110,30%	27,57%	30,15%
Net Financial Position	25%	Mio/€	267,28				488,57%	122,14%	35,00%
Book To Bill	25%	Ratio	1,97				196,78%	49,19%	35,00%
EBITDA Margin	25%	%	7,01				103,08%	25,77%	26,54%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>							<b>224,68%</b>	<b>126,69%</b>

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2022 e in considerazione dell'*adjustment* applicato ai *target* economico-finanziari, su basi razionali e dimostrate (come sopra descritto), ha accertato il grado di raggiungimento dei *target* di STI AD 2022 da parte dell'Amministratore Delegato nella misura del 224,68% - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo - e, su proposta del CRN e con il parere favorevole del Collegio Sindacale per i profili ex 2389 Cod. Civ., ha approvato l'erogazione, in favore dell'Amministratore Delegato medesimo, di un premio pari ad Euro 2.533.753 lordi, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati<sup>10</sup>.

Stante la sussistenza di un interesse in relazione a quanto sopra, l'Amministratore Delegato ha partecipato alla relativa discussione consiliare astenendosi tuttavia dall'esercizio del diritto di voto.

### La componente variabile LTI 2020-2022 dell'Amministratore Delegato

Per quanto attiene alla componente variabile di lungo periodo, l'Amministratore Delegato è stato incluso tra i destinatari del Piano di Incentivazione a lungo termine 2020-2022 ("Piano LTI 2020-2022"), il cui periodo di *performance* è venuto in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31.12.2022. L'*opportunità* del Piano LTI 2020-2022 per l'Amministratore Delegato è pari al 300% della RAL, su base triennale.

Nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione, tenutosi in data 28 luglio 2022, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato la revisione della metodologia di determinazione del prezzo di conversione iniziale delle azioni a servizio del Piano LTI 2020-2022, allineando, per ragioni di coerenza, tale valore al medesimo approvato dal Consiglio di Amministrazione

<sup>10</sup> Lo STI AD 2022 prevedeva il diritto a percepire il relativo premio in funzione dei risultati conseguiti e valutati secondo una scala di *performance* variabile da un minimo dell'80% (*Performance Minima*) ad un massimo del 120% (*Performance Massima*), con corrispondente erogazione di un compenso variabile dal 50% al 140% della Componente Fissa AD calcolato attraverso interpolazione lineare.

del 25 marzo 2021, quale prezzo iniziale da utilizzare ai fini del calcolo del TSR, che rappresenta uno degli indicatori del Piano LTI 2020-2022 medesimo. Ciò ha portato ad una rideterminazione del prezzo di conversione, definito in Euro 1,687. L'incentivo *target* del Piano LTI 2020-2022 dell'Amministratore Delegato, è stato pertanto quantificato nella misura di 1.778.305 azioni, pari al 50% dell'assegnazione complessiva ed Euro 3.000.000 lordi pari al 50% dell'assegnazione complessiva, da corrispondersi in denaro.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023 ha quindi accertato, anche in considerazione dell'*adjustment* applicato ai *target* economico-finanziari, su basi razionali e dimostrate (come sopra riportato), il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2020-2022 come rappresentato nello schema seguente.

**Figura 16 - Correlazione *performance-payout* Piano LTI 2020-2022**

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
<b>Risultati economico finanziari</b>									
Gross Debt on EBITDA	25%	Ratio	4,58				98,27%	24,57%	23,92%
Total Shareholder Return rettificato	25%	Ratio	3,50				125,00%	31,25%	35,00%
Overheads on revenues	30%	Ratio	3,67				103,43%	31,03%	32,06%
<b>Risultati aziendali</b>									
Lost Time Injury Frequency Rate	10%	Indice	-2,64				132,00%	13,20%	14,00%
Riduzione dell'intensità delle "emissioni di gas ad effetto serra"	10%	%	-40,00				615,38%	61,54%	14,00%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>							<b>161,59%</b>	<b>118,98%</b>

Per quanto attiene alla connessa quantificazione dei Bonus erogabili e alla componente azionaria potenzialmente attribuibile, si rinvia alle tabelle 3A e 3B, fatti salvi gli eventuali e futuri impatti alla connessa erogazione del Bonus di cui al paragrafo 5.5.

#### **Benefit**

In favore dell'Amministratore Delegato sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportato nella Sezione II Tabella 1 allegata.

#### **Il trattamento previsto in caso di cessazione della carica**

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato in carica o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

#### **5.4. Le componenti (fissa e variabile) della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS**

##### **La componente fissa della remunerazione dei Direttori Generali e dei DRS.**

Le componenti fisse della remunerazione riconosciute, in relazione all'anno 2022 ai Direttori Generali e ai DRS, sono state le seguenti:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 750.000 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, Euro 50.000 quale compenso fisso per le funzioni di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, per un totale pari a Euro 800.000 lordi;
- Direttore Generale Global Operations, Claudio Lautizi: Euro 800.000 a titolo di retribuzione fissa annua lorda, comprensivi di un patto di non concorrenza sottoscritto nel corso del 2022 ed erogato mensilmente;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: Euro 3.721.500 complessivi, a titolo di retribuzione fissa annua lorda.

##### **La componente variabile STI 2022 dei Direttori Generali e dei DRS.**

Quanto alla componente variabile STI 2022 della remunerazione, il cui valore al raggiungimento degli obiettivi *target* è pari alla rispettiva percentuale della componente fissa della retribuzione attribuita in funzione del ruolo (100%, 50% oppure 30%), è stata parametrata al raggiungimento dei seguenti risultati, ciascuno con un peso variabile in funzione della direzione di appartenenza:

Categorie	Parametri	Peso
Economico-Finanziari	▪ Ricavi	12,5%
	▪ <i>Net Financial Position</i>	12,5%
	▪ <i>Book to Bill</i>	12,5%
	▪ <i>EBITDA Margin</i>	12,5%
Obiettivi Aziendali	▪ Riduzione costi di struttura e indiretti vs Budget	10%
	▪ Riduzione dell'incidenza media annua degli oneri finanziari	10%
Obiettivi di Direzione/Individuali ( <i>Business, Rischio e Sostenibilità</i> )	▪ Specifici Obiettivi di Direzione e individuali quali ad esempio: (i) riduzione LTIFR e Sviluppo della Leadership in Safety, (ii) riduzione oneri, (iii) efficace/efficiente gestione processo offerte, (iv) budget operations	30%

Il Chief Financial Officer & Group Risk Officer e il SEVP Internal Audit & Compliance sono stati destinatari del piano STI 2022 con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto descritto esclusi i soli obiettivi di natura economico-finanziaria e con specifica declinazione degli Obiettivi di Direzione e degli Obiettivi Individuali, con peso ognuno nella misura del 50% del Totale STI 2022, in coerenza con i compiti assegnati.

Vengono di seguito illustrate le *performance* dello STI 2022 dei Direttori Generali e il relativo *payout*.

Figura 17 - Correlazione *performance-payout* STI 2022 Direttore Generale Corporate & Finance

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
<b>Risultati economico finanziari</b>									
Ricavi	12,5%	Mio/€	8.163				110,30%	13,79%	15,07%
Net Financial Position	12,5%	Mio/€	267,28				488,57%	61,07%	17,50%
Book To Bill	12,5%	Ratio	1,97				196,78%	24,60%	17,50%
EBITDA Margin	12,5%	%	7,01				103,08%	12,88%	13,27%
<b>Risultati aziendali</b>									
Riduzione costi di struttura e indiretti vs Budget	10%	Mio/€	45				100,00%	10,00%	10,00%
Riduzione dell'incidenza media annua degli oneri finanziari	10%	Mio/€	0				0,00%	0,00%	0,00%
<b>Risultati di direzione / individuali</b>									
	30%	%	120%				120,00%	36,00%	42,00%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>							<b>158,34%</b>	<b>115,34%</b>

Figura 18 - Correlazione *performance-payout* STI 2022 Direttore Generale Global Operations

Obiettivi di performance	Peso	Unità	Risultato	Min	Target	Max	Punteggio performance %	Performance ponderata %	Payout ponderato %
<b>Risultati economico finanziari</b>									
Ricavi	12,5%	Mio/€	8.163				110,30%	13,79%	15,07%
Net Financial Position	12,5%	Mio/€	267,28				488,57%	61,07%	17,50%
Book To Bill	12,5%	Ratio	1,97				196,78%	24,60%	17,50%
EBITDA Margin	12,5%	%	7,01				103,08%	12,88%	13,27%
<b>Risultati aziendali</b>									
Riduzione costi di struttura e indiretti vs Budget	10%	Mio/€	45				100,00%	10,00%	10,00%
Riduzione dell'incidenza media annua degli oneri finanziari	10%	Mio/€	0				0,00%	0,00%	0,00%
<b>Risultati di direzione / individuali</b>									
	30%	%	120%				120,00%	36,00%	42,00%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>							<b>158,34%</b>	<b>115,34%</b>

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, ha esaminato il raggiungimento dei *target* STI DRS 2022 – come proposto dall'Amministratore Delegato all'esito della relativa valutazione, previa condivisione con il Comitato per la Remunerazione e Nomine e, sentito il Collegio Sindacale, anche in considerazione dell'*adjustment* applicato ai *target* economico-finanziari, su basi razionali e dimostrate (come sopra descritto), ha accertato la coerenza, con la Politica 2022, della proposta dell'Amministratore Delegato di riconoscimento di una percentuale di raggiungimento dei *target* in una misura (i) del 158,34% per il Direttore Generale Corporate & Finance, (ii) del 158,34% per il Direttore Generale Global Operations e (iii) in misura variabile tra il 120% e il 158,34%<sup>11</sup> per i DRS - quale percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo, con conseguente riconoscimento di un Bonus Maturato come riportato di seguito (oltre che nella tabella allegata 3.B):

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: Euro 922.751 lordi (*payout* 115,34%);
- Direttore Generale Global Operations Claudio Lautizi: Euro 922.751 lordi (*payout* 115,34%);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer&GRO): Euro 2.540.164 lordi complessivi (*payout* variabile tra 95,84% e 140%, calcolato per interpolazione lineare per intervalli predeterminati)<sup>12</sup>.

### **La componente variabile LTI 2020-2022 dei Direttori Generali e dei DRS**

I Direttori Generali e i DRS sono stati inclusi tra i destinatari del Piano LTI 2020-2022, con una *opportunity* variabile tra il 100% e 30% della componente fissa della retribuzione, su base triennale.

Come sopra riferito, il Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2022 ha deliberato la revisione della metodologia di determinazione del prezzo di conversione iniziale delle azioni a servizio del Piano LTI 2020-2022, allineando per ragioni di coerenza tale valore a quello approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2021, quale prezzo iniziale da utilizzare ai fini del calcolo del TSR (indicatore del Piano LTI 2020-2022). Ciò ha portato ad una rideterminazione del prezzo di conversione, definito in Euro 1,687; l'incentivo *target* del Piano di Incentivazione a lungo termine 2020-2022 dei Direttori Generali e dei DRS è stato di conseguenza quantificato come segue:

- Direttore Generale Corporate & Finance, Massimo Ferrari: 711.322 azioni (50% dell'assegnazione complessiva) e Euro 1.200.000 lordi (50% dell'assegnazione complessiva in denaro);
- Direttore Generale Corporate & Finance, Claudio Lautizi: 535.099 azioni (50% dell'assegnazione complessiva) e Euro 902.712 lordi (50% dell'assegnazione complessiva in denaro);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi SEVP Internal Audit & Compliance e Chief Financial Officer & GRO): 1.918.525 azioni (50% dell'assegnazione complessiva) e Euro 3.236.550 lordi (50% dell'assegnazione complessiva in denaro).

Il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023 ha quindi accertato, anche in considerazione dell'*adjustment* applicato ai *target* economico-finanziari, su basi razionali e dimostrate (come sopra descritto), il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI 2020-2022, come riportato nella Figura 16<sup>13</sup>.

Per quanto attiene alla connessa quantificazione dei Bonus erogabili e alla componente azionaria potenzialmente attribuibile, si rinvia alle tabelle 3A e 3B, fatti salvi gli eventuali e futuri impatti alla connessa erogazione dei Bonus di cui al paragrafo 5.5.

### **Benefit**

In favore dei Direttori Generali e dei DRS sono state erogate forme di copertura assicurativa e assistenziale e *benefit*, come riportati nella Sezione II Tabella 1 allegata.

### **5.5. Modifiche al Piano LTI 2020-2022 ed erogazione dei Bonus**

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 16 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 27 aprile 2023 talune modifiche alle modalità di erogazione del Piano LTI 2020-2022 (a suo tempo approvato dall'Assemblea Ordinaria del 4 maggio 2022), motivate dal mutato contesto macroeconomico e delle dinamiche di *business* nel corso dell'ultimo triennio, nonché dalla necessità di accrescere la leva di incentivazione e *retention* sulle risorse chiave del Gruppo.

Le modifiche proposte sono state previste all'interno del punto 6 all'ordine del giorno di detta Assemblea, recante

<sup>11</sup> Percentuale derivante dalla ponderazione, per i pesi dei singoli obiettivi, della *performance* raggiunta per ciascun obiettivo.

<sup>12</sup> Il valore è calcolato pro-quota, per quanto riguarda i DRS di nuova nomina, considerando il periodo intercorrente tra la data del 25 marzo 2021 e il 31 dicembre 2021.

<sup>13</sup> Si evidenzia che il SEVP Internal Audit & Compliance e il Chief Financial Officer & Group Risk Officer erano entrambi destinatari del Piano LTI 2020-2022, con obiettivi, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di *payout* analoghi a quanto previsto per i Beneficiari del Piano LTI 2020-2022, esclusi, alla luce delle loro peculiari responsabilità, gli indicatori economico-finanziari e con specifica declinazione degli indicatori connessi a rischio e sostenibilità, con pesatura ognuno del 50% del totale LTI, in coerenza con i compiti assegnati.

“Proposta di modifica delle modalità di erogazione del “Piano di Performance Share 2020-2022”. Delibere inerenti e conseguenti”.

Per i dettagli si rinvia alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sul punto all’ordine del giorno in oggetto nonché al Documento Informativo ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, consultabili sul sito istituzionale nella sezione “Governance – Assemblea”.

In particolare, stante - come sopra riportato - il raggiungimento degli obiettivi *target*, si propone di integrare il Piano prevedendo, su base volontaria, la facoltà, per i Beneficiari di accedere al bonus maturato senza differimento e in forma monetaria, anche relativamente alla corresponsione della quota parte in azioni, ferma restando in ogni caso la facoltà per la Società, ove ne ricorrano le condizioni, di attivare le previsioni in materia di *clawback*.

Alla luce di quanto sopra, in caso di positiva deliberazione assembleare, la componente azionaria potenzialmente erogabile – come sopra evidenziata e inclusa nella tabella 3A seguente – potrà, in ragione dell’eventuale consenso del singolo Beneficiario, essere corrisposta in forma monetaria ed erogata *upfront*. Gli eventuali impatti sulla futura erogazione saranno oggetto di *disclosure*, per quanto di competenza, nella Sezione 2 della prossima Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

#### **5.6. I compensi corrisposti nell’esercizio 2022**

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3.A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock-option*, a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 3.B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **5.7. Le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei DRS**

Tabella 4.1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali.

Tabella 4.2: Partecipazioni dei DRS

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e ai DRS**

(Valori espressi in euro)

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro <sup>(5)</sup>
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iacovone Donato	Presidente	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	400.000	Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			4.510		449.510		
Greco Nicola	Vice presidente	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche	60.000 100.000	Compenso comitato strategico (***)	5.685			4.510		170.195		
Salini Pietro	Amministratore Delegato	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	60.000 1.350.000 650.000	Compenso comitato strategico (***)	5.685	4.318.464		155.943		6.540.092	3.005.946	
Alghisi Andrea (1)	Amministratore	3/10/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	15.000					1.130		16.130		
Croff Davide	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato operazioni parti correlate	10.000			4.510		74.510		
Di Stefano Piepaolo	Amministratore	1/1/2022 - 30/09/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	44.877					3.380		48.257		
Marinali Barbara	Amministratore	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato strategico (***) Compenso comitato remunerazione e nomine Compenso comitato operazioni parti correlate	5.685 20.000 15.000			4.510		105.195		
Mazzarella Flavia	Amministratore	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			4.510		109.510		
Mele Francesco Renato (1)	Amministratore	3/10/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	15.000					1.130		16.130		
Naddeo Teresa	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	60.000			4.510		124.510		
Natale Marina	Amministratore	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità Compenso comitato strategico (***)	45.000 5.685			4.510		115.195		
Parente Ferdinando	Amministratore	1/1/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato remunerazione e nomine Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità Compenso comitato operazioni parti correlate	35.000 45.000 10.000			4.510		154.510		
Sabato Tommaso	Amministratore	1/01/2022 - 30/09/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	44.877	Compenso comitato strategico (***)	9.096			3.380		57.353		
Salini Alessandro	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.510		64.510		
Torielli Serena Maria	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato controllo, rischi e sostenibilità	45.000			4.510		109.510		
Valensise Michele	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000					4.510		64.510		
Zanetti Laura	Amministratore	1/01/2022 - 31/12/2022	(*)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000	Compenso comitato remunerazione e nomine	20.000			4.510		84.510		
Sarubbi Giacinto	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2022 - 31/12/2022	(**)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	140.000							140.000		

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro <sup>(5)</sup>
								Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cassader Roberto	Sindaco effettivo	1/1/2022 - 31/12/2022	(**)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Simonelli Paola	Sindaco effettivo	1/1/2022 - 31/12/2022	(**)	Emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	80.000							80.000		
Lautizi Claudio (5)	Direttore Generale Global Operations	1/1/2022 - 31/12/2022		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	719.658			1.459.778		26.320		2.205.756	904.501	
Ferrari Massimo	Direttore Generale Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	1/1/2022 - 31/12/2022		Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	750.000			1.636.635		33.501		2.470.136	1.202.378	
				Compenso erogato come Dirigente Preposto	50.000									
Dirigenti con responsabilità strategiche	n.12	1/1/2022 - 31/12/2022												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Retribuzioni fisse da lavoro dipendente (2)	3.791.500			4.514.468		113.682	175.000 (3)	8.650.150	3.242.960	
				Altre erogazioni (4)	55.500									
(II) Compensi da controllate e collegate				Retribuzioni fisse da lavoro dipendente da controllate e collegate (2bis)	429.250					7.741	207.000 (3)	643.991		
<b>Totale</b>					<b>9.435.661</b>		<b>426.836</b>	<b>11.929.346</b>	<b>-</b>	<b>400.327</b>	<b>382.000</b>	<b>22.574.170</b>	<b>8.355.785</b>	<b>-</b>

**Note**

(\*) In carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

(\*\*) In carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022.

(\*\*\*) Comitato in essere fino al 24 marzo 2022

(1) Nel computo degli amministratori sono stati considerati i 2 nuovi amministratori nominati il 3 ottobre 2022.

(2) All'importo di 3.791 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di €. 27.795,00.

(2bis) All'importo di 429 migliaia di euro di Retribuzione annua lorda si aggiungono le indennità spettanti per trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dalle procedure aziendali, per un importo complessivo di €. 12.750,00.

(3) Valore di competenza per l'esercizio 2022 di un patto di stabilità quinquennale e un patto di non concorrenza stipulato con un Dirigente con Responsabilità Strategiche.

(4) Contributo spese alloggio/rimborso rette scolastiche.

(5) Dal 1° luglio 2022 è stato riconosciuto un compenso fisso pari ad € 800.000,00 comprensivo di un patto di non concorrenza erogato mensilmente.

**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(Valori espressi in euro)

Cognome e nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia strumenti finanziari (1)	Fair Value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di Vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari (Performance Shares) (1)	Fair Value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione (Euro) (*)
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano LTI 2020-2022 (CdA 11/03/2020 Assemblea degli Azionisti 04/05/2020)	1.325.283	2.999.999	30/09/2021-Approvazione bilancio di esercizio 2022	453.022	660.782	28/07/2022-Approvazione bilancio di esercizio 2022	28/07/2022	1,45					3.005.946
Lautizi Claudio	Direttore Generale Global Operations	Piano LTI 2020-2022 (CdA 11/03/2020 Assemblea degli Azionisti 04/05/2020)	398.783	902.712	30/09/2021-Approvazione bilancio di esercizio 2022	136.316	198.832	28/07/2022-Approvazione bilancio di esercizio 2022	28/07/2022	1,45					904.501
Ferrari Massimo	Direttore Generale Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano LTI 2020-2022 (CdA 11/03/2020 Assemblea degli Azionisti 04/05/2020)	530.113	1.199.999	30/09/2021-Approvazione bilancio di esercizio 2022	181.209	264.313	28/07/2022-Approvazione bilancio di esercizio 2022	28/07/2022	1,45					1.202.378
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (3)	n.12	Piano LTI 2020-2022 (CdA 11/03/2020 Assemblea degli Azionisti 04/05/2020)	1.429.775	3.236.534	30/09/2021-Approvazione bilancio di esercizio 2022	488.750	712.895	28/07/2022-Approvazione bilancio di esercizio 2022	28/07/2022	1,45					3.242.960
<b>Totale</b>			<b>3.683.954</b>			<b>1.259.297</b>								-	<b>8.355.785</b>

**Note**

- (1) Viene riportato il numero *target* di Azioni attribuibili, il numero effettivo di Azioni sarà determinato al termine del periodo di *vesting* del piano, in base ai risultati effettivamente conseguiti. Per quanto attiene alla quantificazione dei Bonus erogabili e alla componente azionaria potenzialmente attribuibile, si rinvia al paragrafo 5.5 per gli eventuali e futuri impatti connessi alla erogazione del Bonus.
- (2) Viene riportata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value*, stimato secondo i principi contabili internazionali, per il periodo che va dalla data di assegnazione alla conclusione del periodo di *vesting*.
- (3) L'informazione relativa all'assegnazione del piano LTI 2020-2022 è fornita con indicazione piena e non proquota, per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati nel corso del 2021.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**  
(Valori espressi in euro)

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'Anno			Bonus di Anni Precedenti			Altri Bonus (Euro)
			Erogabile/ Erogato (Euro)	Differito (Euro)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati/ erogabili	Ancora differiti	
Salini Pietro	Amministratore Delegato	Piano Short Term Incentive 2022 (delibera CdA del 25/03/2022)	2.533.753						
		Piano LTI 2020-2022 (delibera CdA del 11/03/2020)*	1.784.712	1.784.712	1 anno				
Lautizi Claudio	Direttore Generale Global Operations	Piano Short Term Incentive 2022 (delibera CdA del 25/03/2022)	922.751						
		Piano LTI 2020-2022 (delibera CdA del 11/03/2020)*	537.027	537.027	1 anno				
Ferrari Massimo	Direttore Generale Corporate & Finance nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	Piano Short Term Incentive 2022 (delibera CdA del 25/03/2022)	922.751						
		Piano LTI 2020-2022 (delibera CdA del 11/03/2020)*	713.885	713.885	1 anno				
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (2)	n.12	Piano Short Term Incentive 2022 (delibera CdA del 25/03/2022)	2.540.162						
		Piano LTI 2020-2022 (delibera CdA del 11/03/2020)*	1.974.306	1.974.306	1 anno				
<b>Totale</b>			<b>11.929.346</b>	<b>5.009.929</b>					

#### Note

\* Per quanto attiene alle tempistiche e alla effettiva modalità di erogazione dei Bonus erogabili, nonché della componente azionaria potenzialmente attribuibile, si rinvia al paragrafo 5.5 per gli eventuali e futuri impatti connessi alla erogazione del Bonus.

Tabella 4.1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2021	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022	Numero azioni vendute nell'esercizio 2022	Numero azioni possedute a fine esercizio 2022
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA</b>						
<b>Donato Iacovone</b>	Presidente	Webuild	0	0	0	0
<b>Nicola Greco</b>	Vice Presidente	Webuild	0	0	0	0
<b>Pietro Salini</b>	AD	Webuild	1.984.658	2.308 <sup>14</sup>	0	1.986.966
<b>Andrea Alghisi</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Davide Croff</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Barbara Marinali</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Flavia Mazzarella</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Francesco Renato Mele</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Teresa Naddeo</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Marina Natale</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Ferdinando Parente</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Alessandro Salini</b>	Consigliere	Webuild	244.287	0	0	244.287
<b>Serena Torielli</b>	Consigliere	Webuild	35.000	0	0	35.000
<b>Michele Valensise</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Laura Zanetti</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>COLLEGIO SINDACALE IN CARICA</b>						
<b>Giacinto Sarubbi</b>	Presidente Coll. Sind.	Webuild	0	0	0	0
<b>Roberto Cassader</b>	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
<b>Paola Simonelli</b>	Sind. Eff.	Webuild	0	0	0	0
<b>CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE CESSATI IN DATA 3 OTTOBRE 2022</b>						
<b>Pierpaolo Di Stefano</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>Tommaso Sabato</b>	Consigliere	Webuild	0	0	0	0
<b>DIRETTORI GENERALI</b>						
<b>Massimo Ferrari</b>	Dir. Generale	Webuild	553.576 <sup>15</sup>	292.682 <sup>16</sup>	0	846.258 <sup>2</sup>
<b>Claudio Lautizi</b>	Dir. Generale	Webuild	296.185 <sup>2</sup>	0	100.000	196.185 <sup>2</sup>

Tabella 4.2: Partecipazioni degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero altri DRS in carica al 31.12.2022	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine esercizio 2021	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022	Numero azioni vendute nell'esercizio 2022	Numero azioni possedute a fine esercizio 2022
12	Webuild	170.560	7.000	0	177.560

<sup>14</sup> Azioni rivenienti da esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.<sup>15</sup> Dato comprensivo di azioni Webuild assegnate gratuitamente da Salini Costruttori S.p.A., come da Comunicato Stampa del 12 gennaio 2015.<sup>16</sup> Di cui n. 609 azioni rivenienti da esercizio gratuito dei Warrant Antidiluitivi Webuild S.p.A.

## GLOSSARIO

Al fine di rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione sulla Remunerazione, si riportano di seguito le definizioni dei termini maggiormente ricorrenti:

<b>Beneficiari del Piano LTI 2023-2025 o Beneficiari</b>	i Dipendenti e/o Amministratori investiti di particolari cariche della Società e delle Controllate, individuati tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti in un'ottica di creazione di valore.
<b>Bonus Maturato</b>	l'ammontare del <i>bonus</i> determinato in funzione del raggiungimento degli Obiettivi del Piano LTI 202-2022.
<b>Bonus Target</b>	il <i>bonus</i> previsto per ciascun Beneficiario del Piano LTI 2020-2022 in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi del Piano 2020-2022.
<b>Codice di Corporate Governance o Codice CG</b>	il Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A. (Edizione gennaio 2020).
<b>Comitato per la Remunerazione e Nomine o CRN</b>	il Comitato per la Remunerazione e Nomine della Società
<b>Componente fissa AD</b>	il complessivo trattamento economico fisso dell'Amministratore Delegato, dato dalla somma della RAL percepita per le mansioni di dirigente e dell'emolumento fisso ex art. 2389 comma 3 cod. civ. percepito per la sua attività di Amministratore Delegato.
<b>Controllate</b>	indistintamente e anche congiuntamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile, dalla Società.
<b>Dipendenti</b>	ai fini del calcolo del 'ratio' le analisi fanno riferimento al personale dipendente di Gruppo che appartiene a Società con gestione amministrativa centralizzata escludendo pertanto i soggetti con informativa nominativa, il personale non legato da rapporto di lavoro subordinato e i dipendenti assunti con contratto locale e/o dipendenti di joint venture.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oppure 'DRS')</b>	i soggetti, diversi dagli Amministratori e dai Sindaci, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 al regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dagli organi a ciò deputati.
<b>Gruppo</b>	la Società e le Controllate.
<b>KPI</b>	<i>Key Performance Indicator</i> .
<b>Leadership in Safety</b>	programma di sviluppo della <i>Leadership in Safety</i> , che fa leva sulle risorse intellettive, esperienziali ed emozionali delle persone, con l'obiettivo di effettuare un forte cambiamento culturale sulla <i>safety</i> .
<b>LTI</b>	<i>Long Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di lungo periodo della remunerazione.
<b>LTIFR</b>	<i>Lost Time Injury Frequency Rate</i> .
<b>Periodo di Vesting</b>	in relazione al Piano LTI 2023-25, il periodo che inizia dal 1° gennaio 2023 e termina alla data di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.
<b>Piano di Incentivazione di Lungo Termine o Piano LTI 2020-2022</b>	si fa riferimento al piano c.d. chiuso di incentivazione di lungo termine con un Periodo di <i>Vesting</i> triennale 2020-2022.

<b>Piano di Incentivazione di Lungo Termine o Piano LTI 2023-2025</b>	il piano di incentivazione a lungo termine, chiuso e correlato al nuovo Piano Industriale della Società, con un Periodo di <i>Vesting</i> triennale 2023-2025.
<b>Premio Target</b>	il premio che matura al raggiungimento del 100% degli obiettivi.
<b>Progetto Italia</b>	l'iniziativa industriale per l'aggregazione e la creazione di un grande <i>player</i> delle infrastrutture italiano. Il Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2022 ha accertato l'intervenuto completamento di tutte le attività connesse al Progetto Italia.
<b>RAL</b>	indica la retribuzione fissa annua lorda di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una Società del Gruppo.
<b>Regolamento Emittenti</b>	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.
<b>Relazione o Relazione sulla Remunerazione</b>	la presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e al Codice di <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A. nonché alle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate.
<b>Relazione di Governance 2022</b>	Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'Esercizio 2022, pubblicata sul <a href="#">Sito Web</a> nella sezione " <i>Governance/Sistema di Governance/Relazione sul Governo Societario</i> ".
<b>Sito Web</b>	il sito istituzionale di Webuild S.p.A. <a href="http://www.webuildgroup.com">www.webuildgroup.com</a> .
<b>STI</b>	lo <i>Short Term Incentive</i> , ovvero la componente variabile di breve periodo.
<b>Società o Webuild</b>	Webuild S.p.A.
<b>Testo Unico Finanza/TUF</b>	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni).

PAGINA VOLUTAMENTE VUOTA